

**PENGARUH PROGRAM KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA
TERHADAP TINGKAT KINERJA KARYAWAN BMT DAARUSSALAM**

SERUYAN HILIR

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi dan Memenuhi Sebagai Syarat
Memperoleh Gelar Serjana (S.E)



Oleh:

RINA

NIM: 1604110062

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALANGKA RAYA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
TAHUN 2020/1441 H**

**PENGARUH PROGRAM KESEHATAN DAN KESELAMATAN
KERJA TERHADAP TINGKAT KINERJA KARYAWAN BMT
DAARUSSALAM SERUYAN HILIR
SKRIPSI**

Diajukan Untuk Melengkapi dan Memenuhi Sebagai Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)



Oleh:

RINA

NIM: 1604110062

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALANGKA RAYA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
JURUSAN EKONOMI ISLAM
PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
TAHUN 2020/1441H**

PERSETUJUAN SKRIPSI

JUDUL : PENGARUH PROGRAM KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA TERHADAP TINGKAT KINERJA KARYAWAN BMT DAARUSSALAM SERUYAN HILIR

NAMA : RINA

NIM : 1604110062

FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

JURUSAN : EKONOMI ISLAM

PRODI : PERBANKAN SYARIAH

JENJANG : STRATA SATU (S1)

Palangka Raya, September 2020

Menyetujui

Dosen Pembimbing I

M. Zainal Arifin, M.Hum.

NIP.197506202003121003

Dosen Pembimbing II

Sofyan Hakim, S.E., SAP., MM., MAP

NIP. 198501232016092722

Menyetujui

Dekan Fakultas Ekonomi
dan Bisnis Islam

Dr.Drs Sabian Utsman, S.H, M.Si

NIP.196311091992031004

Ketua Jurusan Ekonomi Islam

Enriko Tedja S., M.S.I.

NIP.1984032120110011012

NOTA DINAS

Hal : Mohon Diuji Skripsi Saudari
Rina

Palangka Raya, September 2020

Kepada Yth.

Ketua Panitia Ujian
Skripsi

IAIN Palangka Raya

Di-

Palangka Raya

Assalamualaikum Wr Wb

Setelah membaca, memeriksa dan mengadakan perbaikan
seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : RINA

Nim : 1604110062

Judul : **PENGARUH PROGRAM KESEHATAN DAN
KESELAMATAN KERJA TERHADAP TINGKAT
KINERJA KARYAWAN BMT DAARUSSALAM
SERUYAN HILIR**

Sudah dapat diujikan untuk memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
pada Program Studi Perbankan Syariah, Jurusan Ekonomi Islam, Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri Palangka Raya.
Demikian atas perhatiannya diucapkan terimakasih.

Wassalamualaikum Wr Wb.

Dosen Pembimbing I

M. Zainal Arifin, M.Hum.

NIP.197506202003121003

Dosen Pembimbing II

Sofyan Hakim, S.E., SAP., MM., MAP

NIP. 198501232016092722

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi dengan judul, **PENGARUH PROGRAM KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA TERHADAP TINGKAT KINERJA KARYAWAN BMT DAARUSSALAM SERUYAN HILIR** oleh Rina, NIM. 1604110062 telah dimunqasyahkan oleh Tim *Munqasyah* Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palangka Raya pada:

Hari : Rabu

Tanggal : 02-September 2020

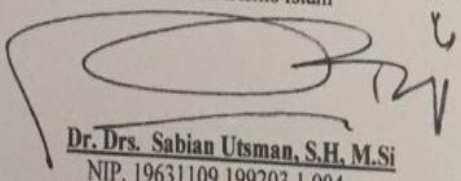
Palangka Raya, September 2020

Tim Penguji:

1. Dr. Imam Qalyubi, M.Hum
Ketua Sidang
2. Dr. Ibnu Al-Saudi, M.M
Penguji Utama/I
3. M. Zainal Arifin, M. Hum
Penguji II
4. Sofyan Hakim, S.E., SAP., MM., MAP
Sekretaris Sidang



Dekan Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Islam


Dr. Drs. Sabian Utsman, S.H. M.Si
NIP. 19631109 199203 1 004

**Pengaruh Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Tingkat
Kinerja Karyawan BMT Daarussalam Seruyan Hilir**

ABSTRAK

Oleh: Rina

NIM: 1604110062

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Tingkat Kinerja Karyawan di BMT Daarussalam Seruyan Hilir. Penelitian ini dilakukan dengan metode Pengumpulan data dengan cara penyebaran kuesioner pada 20 orang karyawan BMT Daarussalam Seruyan Hilir.

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, penelitian ini merupakan penelitian yang dilakukan secara langsung di lapangan atau bisa disebut dengan *field research*. menggunakan aplikasi SPSS 2.1. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan BMT Daarussalam Seruyan Hilir yang berjumlah 20 orang. Dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan BMT Daarussalam Seruyan Hilir yang berjumlah 20 orang, dan dari jumlah responden tersebut diberikan angket/ kuesioner untuk dijawab metode pengumpulan data ini menggunakan angket/ kuesioner.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kesehatan kerja (X_1) tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan BMT Daarussalam Seruyan Hilir. Dengan nilai t_{hitung} sebesar $1,355 < t_{tabel} 1,725$ dan nilai signifikansi (Sig.) $0,05 > \beta = 0,281$, Keselamatan Kerja (X_2) berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan BMT Daarussalam Seruyan Hilir. Dengan nilai t_{hitung} sebesar $2,495 > t_{tabel} 1,725$ dan nilai signifikansi (Sig.) $0,193 > 0,05 > \beta = 0,735$ dan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X_1, X_2) Karyawan secara bersamaan berpengaruh dan signifikan Terhadap Tingkat Kinerja Karyawan BMT Daarussalam Seruyan Hilir. Berdasarkan hasil uji F bahwa nilai F_{hitung} sebesar $19,164 > F_{tabel} 3,59$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci: Kesehatan Kerja, Keselamatan Kerja, Kinerja Karyawan.

The Effect of Occupational Health and Safety Programs on the Performance Level of BMT Employees at Daarussalam Seruyan Hilir.

ABSTRACT

By: Rina

NIM: 1604110062

The purpose of this study was to determine the effect of occupational health and safety on employee performance levels at BMT Daarussalam Seruyan Hilir. This research was conducted by the method of data collection by distributing questionnaires to 20 employees of BMT Daarussalam Seruyan Hilir.

This type of research is quantitative research, this research is research conducted in the field or can be called field research. using the SPSS 2.1 application. The population used in this study were all employees of BMT Daarussalam Seruyan Hilir, totaling 20 people. And the sample used in this research were all BMT employees in Daarussalam Seruyan Hilir which numbered 20 people, and from the number of respondents given a questionnaire to answer this data collection method using a questionnaire.

The results of this study indicate that occupational health (X_1) has no effect and is not significant to the Performance of BMT Employees of Daarussalam Seruyan Hilir. With a $t_{\text{Calculate}}$ of $1.355 < t_{\text{table}} 1.725$ and a significance value (Sig.) $0.05 > \beta = 0.281$, Work Safety (X_2) influences and significantly affects the performance of BMT Daarussalam Seruyan Hilir employees. With a $t_{\text{Calculate}}$ of $2.495 > t_{\text{table}} 1.725$ and a significance value (Sig.) $0.019 < 0.05$ $\beta = 0.735$ and Occupational Health and Safety (X_1, X_2) Employees simultaneously and significantly influence the Performance Level of BMT Daarussalam Seruyan Hilir Employees. Based on the results of the F that the calculated $F_{\text{Calculate}}$ of $19.164 > F_{\text{table}} 3.59$ and a significant value of $0.000 < 0.05$.

Keywords: Occupational Health, Work Safety, Employee Performance.

KATA PENGANTAR



Bissmillaahirrohmaanirrohiim

Segala puji syukur bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat karunia dan hidayah-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan proposal yang berjudul **“Pengaruh Program Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Terhadap Tingkat Kinerja Karyawan BMT Daarussalam Seruyan Hilir”** dapat terselesaikan. Shalawat serta salam semoga selalu tercurahkan kehadiran junjungan kita Nabi Muhammad SAW beserta keluarga, sahabat dan pengikut beliau hingga akhir zaman.

Penyelesaian skripsi ini tidak lepas dari bantuan, dukungan dan kontribusi dari berbagai pihak yang telah berjasa dalam proses penyusunan skripsi dari awal hingga akhir. Untuk itu peneliti menyampaikan banyak terimakasih kepada yang terhormat:

1. Bapak Dr. H. Khairil Anwar M. Ag Selaku Rektor IAIN Palangka Raya,
2. Bapak Dr.Drs Sabian Usman, M.Si Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Palangka Raya,
3. Bapak Enriko Tedja Sukmana, M, Si Selaku Ketua Jurusan Ekonomi Islam IAIN Palangka Raya,
4. Bapak Sofyan Hakim SE, MM Selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah di IAIN Palangka Raya,
5. Ibu Novi Angga Safitri, M.M Selaku Dosen Penasehat Akademik selama peneliti menjalani perkuliahan,

6. Bapak Bapak Zainal Arifin M. Hum Selaku Dosen Pembimbing I yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk membimbing dan memberikan arahan dan saran kepada penelti selama penyusunan proposal skripsi ini sehingga dapat terselesaikan, dan Sofyan Hakim SE, MM Selaku Dosen Pembimbing II Yang juga selalu membimbing peneliti dengan ikhlas meluangkan waktunya untuk dapat menyelesaikan proposal skripsi ini.
7. Seluruh dosen yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu. Terimakasih telah meluangkan waktu, materi, tenaga untuk dapat membagi ilmu di sela kesibukan.
8. Kepada Bapak Hary Hasan HB, S. Ssos., M.A yang juga memberikan dukungan dan bimbingan dalam penulisan skripsi ini.
9. Peneliti juga mengucapkan terimakasih kepada teman-teman telah ikut membantu dalam menyusun dan mengumpulkan data dala penelitian ini tanpa bantuan teman-teman semua ini tidak mungkin peneliti bisa diselesaikan.
10. Semua teman-teman program study Perbankan Syariah angkatan 2016, terutama Perbankan Syariah Kelas B yang telah memberikan semangat dan motivasi dalam penyelesaian skripsi ini.
11. Terakhir penulis mengucapkan terimakasih kepada seluruh keluarga yang telah bersabar di dalam memberikan doa dan perhatiannya.

Akhirnya peneliti mengucapkan kepada seluruh pihak yang turut membantu peneliti dalam membuat skripsi ini semoga mendapat imbalan yang berlipat ganda dari Allah SWT. Semoga kiranya skripsi ini bermanfaat bagi kita semua *Amin Yaa Rabbal Alamin*.

Palangka Raya, September 2020

Peneliti

RINA
NIM : 1604110062

PERNYATAAN ORISINALITAS



Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini dengan judul
"PENGARUH PROGRAM KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA
TERHADAP TINGKAT KINERJA KARYAWAN BMT DAARUSSALAM
SERUYAN HILIR" benar karya ilmiah saya sendiri dan bukan hasil menjiplak
dari karya orang lain dengan cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan.

Jika kemudian hari ditemukan adanya pelanggaran, maka saya siap
menerima sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Palangka Raya, September, 2020

Yang Membuat Pernyataan



RINA

NIM.1604110062

MOTTO

إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنفُسِهِمْ ۖ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ ۚ وَمَا لَهُمْ مِّن دُونِهِ مِن وَالٍ

Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia.

QS.Ar Ra'd: 11

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah ku panjatkan kepada Allah SWT, atas segala rahmat dan juga kesempatan dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi saya dengan segala kekurangannya. Segala syukur kuucapkan kepadaMu Ya Rabb, karena sudah menghadirkan orang-orang berarti di sekeliling saya. Yang selalu memberikan semangat dan doa, sehingga skripsi saya ini dapat diselesaikan.

Untuk Skripsi yang sederhana ini, maka saya persembahkan untuk.....

Kedua orang tua ku Ayahanda Jumbri, dan ibunda Sarinah, dan semua keluarga besarku dan keluarga kecilku yang tidak dapat bisa ku sebutkan satu persatu yang sangat ku cintai dan ku sayangi.....

Apa yang saya dapatkan hari ini, belum mampu membayar semua kebaikan, keringat, jerih payah kalian, dan juga air mata bagi saya. Terimakasih atas segala dukungan kalian, baik dalam bentuk materi maupun moral dan doa kalian semua.....

Skripsi ini saya persembahkan untuk kalian, sebagai wujud rasa terimakasih atas pengorbanan dan jerih payah kalian sehingga saya dapat menggapai cita-cita saya. Kelak cita-cita saya ini akan menjadi persembahan yang paling mulia untuk ayah dan ibu, dan semoga dapat membahagiakan kalian.

Abang, Adik dan kaka ku tercinta dan tersayang

Untuk abangku Reliansyah, adikku Mirna, dan kaka ku Nuni Susilowati tiada waktu yang paling berharga dalam hidup selain menghabiskan waktu dengan kalian. Walaupun saat dekat kita saling bertengkar, tapi saat jauh kita saling merindukan. Terimakasih buat abang saya yang selalu mengikatkan untuk menyelesaikan skripsi ini dan terimakasih untuk bantuan dan semangat dari kalian, semoga awal dari kesuksesan saya ini dapat membanggakan kalian.

Dosen IAIN Palangka Raya yang tercinta

Kepada bapak dan ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam teruntuk buat dosen pembimbing saya yang saya cintai terimakasih karena sudah menjadi orang tua kedua saya di kampus. Terimakasih atas bantuannya, nasihatnya, dan ilmunya yang selama ini dilimpahkan pada saya dengan rasa tulus dan ikhlas.

Teman-teman seperjuangan

Terimakasih kepada teman seperjuangan ku Perbankan Syariah Angkatan 2016 terutama Perbankan Syariah B yang tidak bisa disebut satu persatu yang tak hanya sekedar teman ngampus, sahabat yang sudah seperti keluarga sendiri, yang telah memberikan kebahagiaan, canda tawa dan banyak hal yang lain selama ini. Terimakasih banyak atas semua pelajaran, pengalaman, Support, yang kalian berikan.

Dan tak pernah dilupakan dan terlupakan sahabatku ucapkan terimakasih yang tak terhingga untuk sahabat- sahabatku Sherly Lestari, Riswatul Apriani, Tri Ramadani, Samsudin, Arif Rahman, Mohammad Bagus Pambudi, dan terkhususkan untuk kaka Nina Ismiyanti. Terimakasih banyak sahabat-sahabatku..... Terimakasih selama ini telah menyemangati, mendoakan. Terimakasih sudah menerima apapun kekuranganku, semoga kita jadi sahabat sampai ke Surga Amiin.....

Keluarga kkn Kelompok 30 Desa Wayun

Teruntuk keluarga KKN ku Indriani, Rasidah, Dede, Irna Susanti, Khusnul Khotimah, Samsudin, M. Alqazali, Aruianur, Yudianor. Terimakasih yang tak terhingga yang tak bisa diucapkan lagi dengan kata-kata, yang telah memberikan pengalaman yang luar biasa, yang tak kenal menjadi sebuah keluarga yang luar biasa, dan menjadikan tim yang sangat luar biasa....

Untuk semua pihak yang tidak bisa di sebutkan satu persatu, terimakasih banyak sudah turut memberikan kontribusi bantuan, semoga Allah membalas kebaikan kalian.

Untuk almameter kebanggan ku (IAIN Palangka Raya)

Semoga Allah SWT selalu meridhoi kita semua Amiin Allah Huma Amiin.

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN

Berdasarkan Surat Keputusan Bersama Menteri Agama RI dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI No.158/1987 dan 0543/b/U/1987, tanggal 22 Januari 1988.

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
أ	<i>Alif</i>	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	<i>Bā'</i>	B	Be
ت	<i>Tā'</i>	T	Te
ث	<i>Śā'</i>	Ś	es titik di atas
ج	<i>Jim</i>	J	Je
ح	<i>Hā'</i>	H .	ha titik di bawah
خ	<i>Khā'</i>	Kh	ka dan ha
د	<i>Dal</i>	D	De
ذ	<i>Żal</i>	Ż	zet titik di atas
ر	<i>Rā'</i>	R	Er
ز	<i>Zai</i>	Z	Zet
س	<i>Sīn</i>	S	Es
ش	<i>Syīn</i>	Sy	es dan ye
ص	<i>Şād</i>	Ş	es titik di bawah
ض	<i>Dād</i>	d .	de titik di bawah
ط	<i>Tā'</i>	Ṭ	te titik di bawah
ظ	<i>Zā'</i>	Z .	zet titik di bawah
ع	<i>'Ayn</i>	... ' ...	koma terbalik (di atas)
غ	<i>Gayn</i>	G	Ge
ف	<i>Fā'</i>	F	Ef
ق	<i>Qāf</i>	Q	Qi

ك	<i>Kāf</i>	K	Ka
ل	<i>Lām</i>	L	El
م	<i>Mīm</i>	M	Em
ن	<i>Nūn</i>	N	En
و	<i>Waw</i>	W	We
ه	<i>Hā'</i>	H	Ha
ء	<i>Hamzah</i>	...'	Apostrof
ي	<i>Yā</i>	Y	Ye

B. Konsonan rangkap karena *tasydīd* ditulis rangkap:

متعاقدين	Ditulis	<i>muta'āqqidīn</i>
عدة	Ditulis	<i>'iddah</i>

C. *Tā' marbūtah* di akhir kata.

1. Bila dimatikan, ditulis h:

هبة	Ditulis	<i>Hibah</i>
جزية	Ditulis	<i>Jizyah</i>

(Ketentuan ini tidak diperlukan terhadap kata-kata Arab yang sudah terserap ke dalam bahasa Indonesia seperti shalat, zakat, dan sebagainya, kecuali dikehendaki lafal aslinya).

2. Bila dihidupkan karena berangkaian dengan kata lain, ditulis t:

اللهنعة	Ditulis	<i>ni'matullāh</i>
زكاة الفطر	Ditulis	<i>zakātul-fītri</i>

D. Vokal pendek

َ	Fatha	Ditulis	A
ِ	Kasrah	Ditulis	I
ُ	Dammah	Ditulis	U

E. Vokal panjang:

Fathah + alif	Ditulis	Ā
جاهلية	Ditulis	<i>jāhiliyyah</i>
Fathah + ya' mati	Ditulis	Ā
يسعي	Ditulis	<i>yas'ā</i>
Kasrah + ya' mati	Ditulis	Ī
مجيد	Ditulis	<i>majīd</i>
Dammah + wawu mati	ditulis	Ū
فروض	ditulis	<i>Furūd</i>

F. Vokal rangkap:

Fathah + ya' mati	ditulis	Ai
بينكم	ditulis	<i>Bainakum</i>
Fathah + wawu mati	ditulis	Au
قول	ditulis	<i>Qaul</i>

G. Vokal-vokal pendek yang berurutan dalam satu kata, dipisahkan dengan apostrof.

الانتم	ditulis	<i>a'antum</i>
اعدت	ditulis	<i>u'iddat</i>
لئن شكرتم	ditulis	<i>la'in syakartum</i>

H. Kata sandang Alif + Lām

1. Bila diikuti huruf *Qamariyyah*

القران	ditulis	<i>al-Qur'ān</i>
القياس	ditulis	<i>al-Qiyās</i>

2. Bila diikuti huruf *Syamsiyyah* ditulis dengan menggunakan huruf *Syamsiyyah* yang mengikutinya, serta menghilangkan huruf “l” (el) nya.

السماء	ditulis	<i>as-Samā'</i>
--------	---------	-----------------

الشمس	Ditulis	<i>asy-Syams</i>
-------	---------	------------------

I. Penulisan kata-kata dalam rangkaian kalimat

Ditulis menurut penulisannya.

ذوى الفروض	Ditulis	<i>zawi al-furūd</i>
اهل السنة	Ditulis	<i>ahl as-Sunnah</i>

DAFTAR ISI

HALAM JUDUL	i
PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
NOTA DINAS	iii
LEMBAR PENGESAHAN.....	iv
ABSTRAK.....	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
PERNYATAAN ORISINALITAS.....	x
MOTTO.....	xi
PERSEMBAHAN.....	xii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN	xiv
DAFTAR ISI.....	xviii
DAFTAR TABEL.....	xxi
DAFTAR BAGAN.....	xxii
DAFTAR GAMBAR.....	xxiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat dan Kegunaan.....	7
E. Sistematika Penulisan	8
BAB II LANDASAN TEORI	9
A. Penelitian Terdahulu.....	9
B. Landasan Teori	15
1. Pengertian Pengaruh	15
2. Pengertian Sumber Daya Manusia dan Manajemen Sumber Daya Manusia	18
3. Kesehatan Kerja dan Keselamatan Kerja.....	23
4. Kinerja Karyawan	26
5. Pengertian <i>Baitul Mall Wattamwil</i> (BMT)	29
C. Kerangka Pikir.....	30
D. Hipotesis Penelitian	31
BAB III METODE PENELITIAN	34
A. Waktu dan Tempat Penelitian	34
B. Jenis dan Pendekatan Penelitian	34

C. Populasi dan Sampel.....	35
D. Jenis Data dan Sumber Data.....	36
E. Metode Pengumpulan Data	37
F. Teknik Pengolahan dan Analisis Data.....	41
BAB IV PEMBAHASAN DAN ANALISIS PENELITIAN	57
A. Gambaran Umum BMT Daarussalam	57
1. Profil LKM Syariah BMT Daarussalam	57
2. Visi dan Misi	57
3. Struktur Organisasi.....	60
4. Susunan Pengurus dan Pengelola	60
B. Hasil Analisis Data Penelitian	61
1. Karakteristik Responden	61
2. Deskripsi Data Penelitian	63
C. Alat Analisis Data.....	69
1. Uji Reliabilitas.....	69
2. Uji Validitas	69
3. Uji Asumsi Klasik	70
4. Analisis Regresi Linier Berganda.....	72
5. Pengujian Hipotesis	75
D. Pembahasan	78
1. Pengaruh Kesehatan Kerja Terhadap Tingkat Kinerja Karyawan BMT Daarussalam Seruyan Hilir.....	79
2. Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Tingkat Kinerja Karyawan BMT Daarussalam Seruyan Hilir.....	80
3. Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Tingkat Kinerja Karyawan BMT Daarussalam Seruyan Hilir.....	80
BAB V PENUTUP	82
A. Kesimpulan.....	82
B. Saran	83
DAFTAR PUSTAKA	85
A. Buku	85

B. Skripsi.....	88
C. Jurnal	88
D. Internet.....	88

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu.....	14
Tabel 3.1 Variabel Operasional.....	39
Tabel 3.2 Tingkat Keandalan <i>Cronbach's Alpha</i>	43
Tabel 3.3 Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X) dan Kinerja Karyawan (Y)	43
Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Kesehatan (X1)	48
Tabel 3.5 Keselamatan Kerja (X2).....	48
Tabel 3.6 Kinerja Karyawan (Y)	49
Tabel 4.1 Tanggapan Responden Mengenai Kesehatan Kerja (X1)	64
Tabel 4.2 Tanggapan Responden Mengenai Keselamatan Kerja (X2)	66
Tabel 4.3 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan (Y) ...	67
Tabel 4.4 Hasil Uji Reliabilitas	69
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas	70
Tabel 4.6 Uji Multikolinieritas.....	71
Tabel 4.8 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	73
Tabel 4.9 Uji Korelasi Determinasi (R ²)	75
Tabel 4.10 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	76
Tabel 4.11 Hasil Uji Parsial (Uji T)	77

DAFTAR BAGAN

Bagan 2.2 Kerangka Pikir	30
--------------------------------	----

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.7 Grafik P-P Pot	72
---------------------------------	----

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia merupakan peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, karena manusia merupakan aset hidup yang perlu dipelihara dan dikembangkan. Oleh karena itu karyawan harus mendapatkan perhatian yang khusus dari Bank atau perusahaan. Kenyataannya bahwa manusia sebagai aset utama dalam organisasi, Bank atau perusahaan, harus mendapatkan perhatian serius dan dikelola dengan sebaik mungkin. Hal ini dimaksudkan agar sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Dalam pengelolaan sumber daya manusia inilah diperlukan manajemen yang mampu mengelola sumber daya secara sistematis, terencana, dan efisien.

Peranan BMT dalam menciptakan suasana yang sehat dengan cara mengarahkan, membimbing serta menciptakan struktur yang kuat dan seimbang. Hal ini sesuai dengan pengertian manajemen personalia itu sendiri yaitu seni dan ilmu memperoleh, memajukan dan memanfaatkan tenaga kerja sedemikian rupa sehingga tujuan organisasi dapat terealisasi secara berdaya guna dan adanya kegairahan kerja.¹

¹Maribot Manullang, *Manajemen Personalia*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2006, h. 25.

Di Indonesia terdapat Undang-undang yang mengatur tentang keselamatan kerja yaitu Undang-undang No. 1 Tahun 1970, Undang-Undang ini menyatakan dengan jelas tentang kewajiban pimpinan tempat kerja dan pekerjaan dalam melaksanakan keselamatan kerja. Kemudian peraturan yang mengatur tentang kesehatan yaitu terdapat di dalam Undang-Undang No. 23 Tahun 1992. Menyatakan bahwa secara khusus perusahaan berkewajiban memeriksa badan, kondisi mental, dan kemampuan fisik pekerja yang baru maupun yang akan dipindahkan ketempat kerja baru. Sesuai dengan sifat-sifat pekerjaan yang diberikan kepada pekerja, serta pemeriksaan kesehatan secara berkala. Sebaiknya para pekerja juga berkewajiban memakai alat perlindungan diri dengan tepat dan benar serta mematuhi semua syarat keselamatan dan kesehatan kerja yang diwajibkan.

Undang-Undang No. 23 Tahun 1992, pasal 23 tentang kesehatan kerja juga menekankan pentingnya kesehatan kerja agar setiap pekerja dapat bekerja secara sehat tanpa membahayakan diri sendiri dan masyarakat sekelilingnya hingga diperoleh produktivitas kerja yang optimal. Karena itu, kesehatan kerja meliputi pelayanan kerja, pencegahan penyakit akibat kerja dan syarat kesehatan kerja. Berdasarkan Undang-Undang Jaminan Keselamatan dan Kesehatan Kerja itu diperuntukkan bagi seluruh pekerja yang bekerja disegala tempat kerja, baik di darat, di dalam tanah, dipermukaan air, di dalam air maupun di udara, yang berada di dalam wilayah kekuasaan Republik Indonesia. Jadi pada dasarnya

setiap pekerja di Indonesia berhak atas jaminan Keselamatan dan Kesehatan Kerja.²

Keselamatan dan kesehatan kerja termasuk salah satu program pemeliharaan yang ada di perusahaan. Pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja bagi karyawan sangatlah penting karena bertujuan untuk menciptakan sistem keselamatan dan kesatuan kerja dengan melibatkan unsur manajemen, tenaga kerja, kondisi dan lingkungan kerja yang terintegrasi dalam rangka mengurangi kecelakaan.

Undang-Undang Dasar 1945 pasal 27 ayat (2) menetapkan bahwa ‘setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan’. Yang dimaksud dengan pekerjaan dan penghidupan yang layak adalah pekerjaan yang bersifat manusiawi, yang memungkinkan pekerjaan berada dalam kondisi selamat dan sehat, bebas dari kecelakaan dan penyakit akibat dari kerja.³

Keselamatan dan Kesehatan Kerja di jadikan sebagai aspek perlindungan tenaga kerja sekaligus melindungi aset perusahaan. Hal ini bertujuan sedapat mungkin memberikan jaminan kondisi yang aman dan sehat kepada setiap karyawan untuk melindungi Sumber Daya Manusia

²Cecep Dani Sucipto, *Keselamatan dan Kesehatan Kerja*, Yogyakarta: Gosyen Publishing, 2014, h. 4-5.

³Rifiana Suryani, *Tenaga Kerja Asing Di Indonesia Dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan*, Kalimantan Selatan: Perpustakaan Nasional (Katalog Dalam Terbitan), 2014, h. 13.

(SDM).⁴ Mengelola Sumber Daya Manusia dan Sumber Daya Alam yang baik secara efektif dan efisien agar tercapainya suatu tujuan.

Keselamatan adalah faktor penting kehidupan karyawan sehingga di perlukan perhatian serius dalam hal keselamatan dan kesehatan kerja oleh karena itu keselamatan dan kesehatan kerja dimaksudkan sebagai suatu upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan, baik jasmani maupun rohani tenaga kerja pada khususnya dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budayanya menuju masyarakat makmur dan sejahtera. Dan keselamatan kerja merupakan aktivitas perlindungan karyawan secara menyeluruh.

Kinerja Karyawan dari berbagai definisi yang dikemukakan oleh ahli manajemen Sumber Daya Manusia adalah hasil kerja karyawan dan perilaku kerja karyawan. Jika kinerjanya berdasarkan hasil, maka dilihat adalah jumlah kualitas karyawan maupun kuantitas yang dihasilkan oleh karyawan.⁵ Keselamatan dan Kesehatan Kerja tidak dapat di pisahkan dengan proses produksi, baik jasa maupun industri. Kesehatan kerja adalah upaya untuk menjaga agar karyawan tetap sehat selama bekerja.

Lembaga BMT ini berdiri diberbagai daerah, salah satunya di Seruyan Hilir Kuala Pembuang dengan nama BMT Daarussalam. Sejarah terbentuknya BMT Daarussalam di kecamatan Seruyan Hilir dimulai pertengahan tahun 2007 yang belum dilegalitas sebagai Yayasan Lembaga

⁴Sentot Imam Wahjono, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat, 2015, h. 18.

⁵Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016, h. 25.

Keuangan Mikro Syariah dan Pengukuhan mulai tanggal 1 Januari tahun 2008 yang bertempat di Jl. Ais. Nasution Gg. Melati Komplek Pasar Seruyan Hilir yang di pimpin oleh Bapak Johansyah.

BMT Daarussalam Seruyan Hilir mempunyai produk-produk yang terdiri dari: simpanan/ tabungan diantaranya tabungan pendidikan, mudharabah, pembiayaan menggunakan akad jual beli dan bagi hasil, investasi syariah dan sebagainya. Untuk meningkatkan Sumber Daya Manusia yang baik dalam menjalankan usahanya yang dilakukan BMT Daarussalam Seruyan Hilir maka diperlukan manajer untuk mengatur kinerja karyawannya. Lembaga BMT Daarussalam Seruyan Hilir ini mempunyai program Kesehatan Keselamatan Kinerja Karyawan yang sudah berlaku sejak pengukuhan dan selanjutnya terlaksana program Kesehatan dan Keselamatan Kinerja Karyawan di Bank BMT Daarussalam Seruyan Hilir.

BMT Daarussalam Seruyan Hilir memiliki karyawan sekitar 20 orang yang bekerja di dalam kantor. Di BMT Daarussalam Seruyan Hilir sangat berpengaruh terhadap Program Kesehatan dan Keselamatan Kinerja Karyawan karena sangat penting di dalam pelayanan nasabah, karyawan BMT Daarussalam dalam pelayanan terhadap nasabah sopan, santun dan nasabapun merasa nyaman. jika salah satu karyawan yang kesehatannya kurang maka di dalam pelayanan tidak akan maksimal, di lembaga keuangan pasti wajib adanya program Kesehatan dan Keselamatan Kinerja Karyawan bagi karyawan dalam melayani nasabah,

jika di dalam BMT Daarussalam Seruyan Hilir tidak ada program Kesehatan dan Keselamatan Kinerja Karyawan maka lembaga itu bisa disebut tidak layak, atau masih belum bisa di sahkan menjadi Lembaga keuangan. Perogram Kesehatan Keselamatan Kinerja Karyawan ini setiap tahunya ada karyawan yang sakit dalam satu tahun karyawan yang sakit sekitar satu orang sampai dua orang. Dasar penelitian memilih Bank BMT Daarussalam Seruyan Hilir sebagai lokasi penelitian adalah karena BMT Daarussalam merupakan Bank yang banyak diminati masyarakat Seruyan Hilir Kuala Pembuang, dan manfaat BMT bagi masyarakat seruyan adalah untuk mempermudah menyimpan dana.⁶

Berdasarkan latar belakang tersebut, Maka penulis tertarik untuk meneliti mengenai **“Pengaruh Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Tingkat Kinerja Karyawan di BMT Daarussalam Seruyan Hilir.**

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah beberapa pertanyaan yang menyangkut tentang judul proposal penelitian yang telah di rinci sebagai berikut:

1. Bagaimana Pengaruh Program Kesehatan Kerja dan Keselamatan Kerja Terhadap Tingkat Kinerja Karyawan ?
2. Bagaimana Pengaruh Program Kesehatan Kerja Terhadap Tingkat Kinerja Karyawan ?

⁶Observasi dengan bapak M.S.I (Pegawai BMT Darussalam) di Kuala Pembuang, 15 Juni 2019.

3. Bagaimana Pengaruh Program Keselamatan Kerja Terhadap Tingkat Kinerja Karyawan ?

C. Tujuan Penelitian

Sejalan dengan rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui Pengaruh Program Kesehatan Kerja dan Keselamatan Kerja Terhadap Tingkat Kinerja Karyawan.
2. Mengetahui Pengaruh Program Kesehatan Kerja Terhadap Tingkat Kinerja Karyawan.
3. Mengetahui Pengaruh Program Keselamatan Kerja Terhadap Tingkat Kinerja Karyawan.

D. Manfaat dan kegunaan penelitian

Adapun manfaat dan kegunaan yang dapat diperoleh dari penelitian ini diantaranya sebagai berikut:

- 1) Kegunaan Teoritis
 - a. Untuk menambah dan memperluas wawasan peneliti dan mahasiswa Jurusan Ekonomi dan Bisnis Islam khususnya Perbankan Syariah serta seluruh mahasiswa Institut Agama Islam Negeri Palangka Raya.
 - b. Bagi peneliti yaitu guna untuk memberikan pengetahuan, wawasan, dan menambah referensi agar diperoleh hasil yang bermanfaat bagi peneliti dan dapat mengetahui seberapa besar pengaruh program kesehatan dan keselamatan kerja terhadap tingkat kinerja karyawan.

Dalam hal kepentingan Ilmiah, diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berguna bagi ilmu pengetahuan intelektual di bidang Perbankan Syariah serta dapat dijadikan sebagai bahan acuan bagi peneliti yang akan mengadakan penelitian secara lebih mendalam terhadap permasalahan yang sama pada periode yang akan datang.

2) Kegunaan Praktis

- a. Dapat memberikan kontribusi praktis dan bermanfaat untuk perusahaan perbankan khususnya BMT Daarussalam Seruyan Hilir untuk dapat meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja terhadap tingkat kinerja karyawan sehingga karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan lebih baik lagi.
- b. sebagai bahan bacaan dan juga sumbangan pemikiran dalam memperkaya khazanah literatur Ekonomi Syariah bagi keputakaan Institut Agama Islam Negeri Palangka Raya.

E. Sistematika Penulisan

Bab I merupakan bab pendahuluan yang menjadi pengantar menjelaskan mengapa penelitian ini menarik untuk diteliti, apa yang diteliti, dan untuk apa penelitian dilakukan, pada bab ini diuraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian serta sistematika penulisan.

Bab II merupakan landasan teori, kajian pustaka, terdiri dari penelitian terdahulu dan kerangka berpikir

Bab III merupakan metode penelitian, ini yang terdiri dari waktu dan lokasi penelitian, jenis penelitian, subjek penelitian, teknik pengumpulan data, dan analisis data

Bab IV merupakan hasil dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan menerapkan teori-teori yang dipergunakan dalam penelitian ini.

Bab V merupakan kesimpulan dari hasil penelitian yang diperoleh, serta saran-saran yang diperlukan untuk menyempurnakan penelitian ini.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Penelitian Terdahulu

Berdasarkan hasil pencarian terhadap penelitian-penelitian sebelumnya berdasarkan dari pustaka, internet atau website, dan lain sebagainya, penelitian menemukan beberapa penelitian yang berkaitan dengan penelitian, yaitu:

Fitri Lutfi Anjar Sari, 2015, Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada Jakarta. Judul Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bridgestone Tire Indonesia, Bekasi Plant. Penelitian ini dilakukan dengan metode pengumpulan data dengan cara penyebaran kuesioner pada 335 orang karyawan PT. Bridgeston Tire Indonesia Bekasi Plant. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan PT. Bridgestone Tire Indonesia, Bekasi Plant. analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi sederhana.

Hasil penelitian ini menunjukkan hubungan antara keselamatan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,622 dan memiliki pengaruh sebesar 38,7%. demikian pula untuk variabel kesehatan (X2) terhadap kinerja karyawan memiliki hubungan sebesar 0,603 dan memiliki pengaruh sebesar 36,4%. keselamatan kerja (X1) dan kesehatan kerja (X2)

terhadap kinerja (Y) karyawan dilaksanakan secara simultan menunjukkan hubungan sebesar 0,677 dan memiliki pengaruh sebesar 45,8%.⁷

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang peneliti lakukan adalah sama-sama meneliti tentang Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bridgestone Tire Indonesia, Bekasi Plant. Perbedaanya adalah penelitian ini berfokus pada, Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bridgestone Tire Indonesia, Bekasi Plant. sedangkan peneliti berfokus pada Pengaruh Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Tingkat Kinerja Karyawan BMT Daarussalam Seruyan Hilir.

Andi Adam Saputratahun 2017, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alaudin Makassar. Judul penelitian “Pengaruh Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja K3 terhadap Produktivitas kerja Karyawan pada PT. PLN (persero) Cabang Pinrang”. Metode penelitian yang digunakan yakni metode kuantitatif melalui dengan observasi, mengumpulkan data sekunder dan primer serta melakukan penyebaran kuesioner kepada semua karyawan yang berstatus sebagai karyawan tetap pada PT. PLN (Persero) Cabang Pinrang. Jumlah sample (Responden) pada penelitian ini sebanyak 85 orang responden.

Membuktikan penelitian ini penulis menggunakan analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis dengan bantuan *software* SPSS 21.0 *For windows*. Selanjutnya melakukan pengujian Uji F dan Uji T, sedangkan

⁷Fitri Lutfi Anjar Sari, *Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bridgestone Tire Indonesia, Bekasi Plant*. “Skripsi Universitas Darma Persada Jakarta, 2015.

untuk pengujian validitas instrumen penelitian menggunakan Uji validitas, Uji reliabilitas serta Uji normalitas. Sedangkan hasil pengujian koefisien regresi secara simultan menunjukkan bahwa variabel (X_1) dan (X_2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Selanjutnya pada pengujian koefisien regresi secara parsial menunjukkan bahwa variabel (X_1) dan (X_2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.⁸

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang peneliti lakukan adalah sama-sama meneliti tentang Pengaruh Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Produktivitas kerja Karyawan. Perbedaannya adalah penelitian ini berfokus pada Pengaruh Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja K3 terhadap Produktivitas kerja Karyawan di PT. PLN (persero) Cabang Pinrang, sedangkan penulis berfokus pada Pengaruh Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Tingkat Kinerja Karyawan BMT Darussalam Seruyan Hilir.

Firqiyatul Makhfudloh Amin, 2018, Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Judul Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. PLN (Persero) Area Kediri. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Terhadap

⁸Andi Adam Saputra, *Pengaruh Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja K3 terhadap Produktivitas kerja Karyawan pada PT. PLN (persero) Cabang Pinrang*". Skripsi, UIN Alaudin Makassar 2017.

Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. PLN (Persero) Area Kediri.

Berdasarkan hasil analisis jalur, variabel keselamatan kerja tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan bahwa beberapa karyawan masih ada yang tidak memakai alat keselamatan kerja yang sudah menjadi ketentuan perusahaan. berdasarkan perhitungan analisis jalur, variabel kesehatan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. pelayanan kesehatan terhadap karyawan pada PT. PLN Area Kediri sudah ada namun belum memadai penerapannya sehingga berdampak pada kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil perhitungan analisis jalur, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. hal ini disebabkan karena karyawan sudah puas dengan tunjangan yang diberikan oleh perusahaan. sudah sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan, sehingga setara dengan apa yang mereka kerjakan. dengan kepuasan kerja yang diperoleh diharapkan kinerja karyawan yang tinggi dapat divapai oleh karyawan. berdasarkan hasil perhitungan analisis jalur, bahwa variabel keselamatan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. kemudian kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. berarti untuk mencapai suatu kinerja yang baik, maka keselamatan kerja yang ada pada perusahaan harus lebih ditingkatkan sehingga para karyawan merasa puas saat melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan.

Berdasarkan hasil perhitungan analisis jalur, variabel kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. hal tersebut dikarenakan adanya fasilitas kesehatan kerja yang sudah memadai sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan. bahwa karyawan yang puas akan lebih produktif dari pada karyawan yang tidak puas.⁹

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang peneliti lakukan adalah sama-sama meneliti tentang Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. PLN (Persero) Area Kediri. Perbedaanya adalah penelitian ini berfokus pada Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. PLN (Persero) Area Kediri, sedangkan peneliti berfokus pada Pengaruh Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Tingkat Kinerja Karyawan BMT Daarussalam Seruyan Hilir.

⁹Firqiyatul Makhfudloh Amin, *Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. PLN (Persero) Area Kediri*. “ Skripsi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, 2018.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti Tahun	Judul	Persamaan	Perbedaan
1.	Fitri Lutfi Anjar Sari, 2015.	Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bridgestone Tire Indonesia, Bekasi Plant.	Dari penelitian diatas dengan penelitian saya yaitu sama-sama mengenai tentang Kesehatan dan Keselamatan Kerja	Dari penelitian diatas dengan penelitian saya perbedaanya yaitu penelitian diatas menggunakan penelitian regresi sederhana dan penelitian dilakukan pada PT. Bridgestone Tire Indonesia, Bekasi Plant. sedangkan penelitian yang saya lakukan di BMT Daarussalam Seruyan Hilir variabel Y yaitu Kinerja Karyawan
2.	Andi Adam Saputra 2017	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Cabang Pinrang	Dari penelitian diatas dengan penelitian saya yaitu sama-sama mengenai tentang Kesehatan dan Keselamatan Kerja dan sama-sama termasuk penelitian menggunakan Regresi linear Berganda	Dari penelitian diatas dengan penelitian saya perbedaanya yaitu penelitian dilakukan di PT. PLN (Persero) Cabang Pinrang variabel Y yaitu Produktivitas Kerja Karyawan sedangkan penelitian yang saya lakukan di BMT Daarussalam Seruyan Hilir variabel Y yaitu Kinerja Karyawan
3.	Firqiyatul Makhfudloh Amin, 2018.	Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. PLN (Persero) Area Kediri.	Dari penelitian diatas dengan penelitian saya yaitu sama-sama mengenai tentang Kesehatan dan Keselamatan Kerja	Dari penelitian diatas dengan penelitian saya perbedaanya yaitu mpenelitian diatas menggunakan analisi jalur dan penelitian dilakukan Pada PT. PLN (Persero) Area Kediri. sedangkan Penelitian yang saya lakukan di BMT Daarussalam Seruyan Hilir variabel Y yaitu Kinerja Karyawan

Sumber: dibuat oleh peneliti 2020.

B. Landasan Teori

1. Pengertian Pengaruh

Menurut kamus besar indonesia. “pengaruh adalah daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang atau benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan atau perbuatan seseorang”¹⁰ pengaruh merupakan suatu daya atau kekuatan yang timbul dari sesuatu baik orang maupun benda serta segala sesuatu yang ada didalam sehingga mempengaruhi apa-apa yang ada disekitar nya.

Pengaruh dibagi menjadi dua ada yang positif, adapula yang negatif. bila seseorang yang memberi pengaruh positif kepada masyarakat, yang mengajak mereka untuk menuruti apa ia inginkan. namun bila pengaruh seseorang kepada masyarakat negatif maka masyarakat justru akan menjauhi dan tidak akan menghargainya.

Menurut Wiranto. “pengaruh merupakan tokoh formal maupun informal didalam masyarakat, mempunyai ciri lebih kosmopolitan, inovatif, kompeten, dan aksesibel dibanding pihak yang dipengaruhi”.¹¹

Penilaian terhadap kinerja merupakan bagian yang sangat penting, Kinerja dipengaruhi oleh kesehatan dan keselamatan kerja:

¹⁰Hasan Alwi, dkk, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional Pustaka, 2005. h. 849.

¹¹<http://pengertian-pengertian-info.blogspot.co.id/2015/09/-pengertian-pengaruh-menurut-para-ahli.html>10-09-2020. Jam 23.06.

Teori Kasmir, bahwa kesehatan kerja pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja seseorang. Karyawan yang sehat tentu secara tidak langsung akan mempengaruhi kinerjanya. Dengan tubuh yang sehat tentu karyawan akan mampu melakukan pekerjaannya. Atau karyawan akan bersemangat serta termotivasi untuk bekerja. Pada akhirnya kesehatan kerja akan mempengaruhi kinerja. Demikian pula sebaliknya bagi mereka yang tidak sehat atau kurang sehat sudah tentu kinerjanya akan ikut turun. Dengan begitu banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kesehatan karyawan, maka perusahaan sudah seharusnya untuk memperhatikan kesehatan kerja karyawan. Perusahaan harus menyediakan berbagai fasilitas yang dibutuhkan sehingga mampu menjamin kesehatan kerja seluruh karyawannya.¹²

Keselamatan kerja menurut Kuswana, yaitu “suatu keadaan yang aman dan selamat dari penderitaan dan kerusakan serta kerugian di tempat kerja, baik pada saat memakai alat, bahan, mesin-mesin dalam proses pengolahan, teknik pengepakan, penyimpanan, maupun menjaga dan mengamankan tempat kerja serta lingkungan kerja”. Jadi secara umum, keselamatan kerja memiliki makna sebagai mengendalikan kerugian dari kecelakaan (*control of accident loss*) dan kemampuan

¹²Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*, Bandung: CV Pustaka Setia, 2014. h. 279.

untuk mengurangi, dan mengendalikan resiko yang tidak bisa diterima (*the ability to identify and eliminate unacceptable risks*).¹³

Kesehatan kerja dan keselamatan kerja didefinisikan sebagai segala aturan dan upaya yang bertujuan untuk menyediakan perlindungan teknis bagi pekerja/buruh dari risiko-risiko akibat penggunaan alat dan bahan berbahaya/beracun di tempat kerja. Keselamatan kerja adalah aturan yang bertujuan menjaga keamanan pekerja/buruh atas bahaya kecelakaan dalam menjalankan pekerjaan ditempat kerja yang menggunakan alat/mesin dan bahan pengelola berbahaya.¹⁴

Kenyataan dewasa ini menunjukkan masih relatif banyak organisasi atau perusahaan mengabaikan adanya proses penilaian terhadap kinerja.¹⁵ Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan oleh organisasi.¹⁶ Kriteria manajemen kinerja dapat dilihat melalui beberapa dimensi, yaitu kegunaan fungsional, keabsahan, empiris, sensitivitas, pengembangan sistematis, dan kelayakan hukum, secara konseptual kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja karyawan secara

¹³Eggy Aupal Marom dan Bambang Swasto Sunuharyo, *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan*, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol.60 No.1 Juli 2018.

¹⁴Widodo Suryandono, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2014, h. 77-78.

¹⁵I Wayan Bagia, *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2015.h.143.

¹⁶Moehariono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2012, h. 95.

individu dan kinerja organisasi. Kinerja karyawan adalah hasil kerja perseorangan dalam organisasi.¹⁷

2. Pengertian Sumber Daya Manusia dan Manajemen Sumber Daya Manusia.

Manajemen Sumber Daya Manusia atau sering pula disebut manajemen kepegawaian atau manajemen personalia merupakan anak dari pada manajemen. Sering diungkapkan manajemen adalah alat untuk memperoleh hasil melalui orang lain, dan karena manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu cabangnya, maka ia mempunyai sasaran yang sama dengan manajemen, dengan tekanan utama terpeliharanya *human relationships* yang baik antar individu dan bahwa setiap individu berusaha memberi kontribusinya yang optimal dalam pencapaian tujuan organisasi.¹⁸

Manajemen Sumber Daya Manusia bisa didefinisikan sebagai proses serta upaya untuk merekrut, mengembangkan, motivasi, serta mengevaluasi keseluruhan Sumber Daya Manusia yang diperlukan perusahaan dalam pencapaian tujuannya. Pengertian ini mencakup dari mulai memilih siapa saja yang dimiliki kualifikasi dan pantas untuk menempati posisi dalam perusahaan (*The man on the right place*) seperti yang disyaratkan perusahaan hingga bagaimana agar kualifikasi ini dapat dipertahankan bahkan ditingkatkan serta dikembangkan dari waktu ke

¹⁷Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009, h. 25.

¹⁸M. Manullang, *Dasar-Dasar Manajemen*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2015. h. 196.

waktu. Oleh karena manajemen sumber daya manusia ini merupakan proses berkelanjutan, sejalan dengan proses operasionalisasi perusahaan, maka perhatian terhadap sumber daya manusia ini memiliki tempat yang khusus dalam organisasi perusahaan.

Struktur organisasi perusahaan terutamanya perusahaan menengah dan besar, selain direktur utama, bagian yang bertanggung jawab dan berfungsi mengelola urusan sumber daya manusia ini adalah bagian yang bertanggung jawab dan berfungsi mengelola urusan sumber daya manusia ini adalah bagian sumber daya manusia, atau biasanya lebih dikenal dengan bagian personalia. Adapun perusahaan kecil-kecilan yang jumlah sumber daya manusianya dibawah 10 orang atau *home industry*, bisnis warung, dan sebagainya biasanya pengelolaan sumber daya manusia ini langsung ditangani oleh sang direktur atau manajer atau bosnya.¹⁹

Manajemen Sumber Daya Manusia mencakup masalah-masalah yang berkaitan dengan pembinaan, penggunaan dan perlindungan Sumber Daya Manusia; Manajemen Sumber Daya Manusia timbul sebagai masalah baru pada tahun 1960-an. Sebelum itu kurang lebih pada tahun 1940-an yang mendominasi adalah manajemen personalia. Manajemen personalia lebih banyak berkaitan dengan Sumber Daya Manusia yang berada dalam perusahaan-perusahaan, yang umum dikenal dengan sektor modern itu. Tugas manajemen personalia adalah mempelajari dan mengembangkan cara-cara agar manusia dapat secara efektif di integrasikan ke dalam

¹⁹Ernie Tisnawati sule dan Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen*, Jakarta: 2005, h. 94-95.

berbagai organisasi guna mencapai tujuannya. Antara keduanya jelas terdapat perbedaan di dalam ruang lingkup dan tingkatannya.²⁰

Sumber Daya Manusia dapat diartikan sebagai manusia yang bekerja dalam suatu organisasi dan sebagai salah satu unsur dalam sebuah organisasi. SDM dapat disebut juga sebagai personil, tenaga kerja, pekerja, karyawan, potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya. Hal ini diwujudkan menjadi potensinya secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.²¹ Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai ilmu yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efektif dan efisien sehingga tercapai tujuan organisasi atau perusahaan.²²

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Edin Flippo mengatakan bahwa Manajemen Sumber Daya manusia adalah sebuah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan Sumber Daya Manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi, dan masyarakat.²³

Sedangkan menurut Malayu Hasibuan menyatakan bahwa manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur

²⁰Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Andi; Yogyakarta, 2003), h. 2.

²¹M. Yani, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Cet I; Jakarta: Mitra Wacana Media; 2012) h. 1-2.

²²M. Yani, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h. 1-2.

²³Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (PT. Bumi Aksara; Jakarta, 2000), h. 11.

hubungan dan peranan tenaga kerja, agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan.²⁴

Pengertian MSDM yang dikemukakan di atas, dapat disimpulkan beberapa paradigma seperti berikut:

- a. Manusia memerlukan organisasi dan sebaliknya organisasi memerlukan manusia sebagai motor penggerak agar organisasi dapat berfungsi untuk mencapai tujuan.
- b. Potensi psikologis seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan bersifat abstrak dan tidak jelas batas-batasnya sehingga pimpinan berkewajiban menggali, menyalurkan, membina dan mengembangkan potensi yang dimiliki karyawan dalam rangka peningkatan produktifitas.
- c. Sumber daya finansial perlu disediakan dan dipergunakan dalam jumlah yang cukup untuk keperluan pengelola SDM dan untuk meningkatkan kualitas SDM.
- d. Memperlakukan karyawan secara manusiawi untuk mendorong partisipasi dalam mencapai tujuan perusahaan. Perlakuan manusiawi juga berarti bahwa karyawan harus dihormati, dihargai dan diperlakukan sesuai dengan hak-hak asasi manusia sehingga

²⁴Malayu Hasibun, *Manajemen, Dasar, Pengertian, Dan Masalah Edisi Revisi* (PT. Bumi Aksara: Jakarta, 2003), h. 21.

berkembang perasaan ikut memiliki, perasaan ikut bertanggung jawab dan kemauan untuk bekerjasama demi kemajuan perusahaan.²⁵

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia, sebagai berikut :

a. Tujuan Organisasional

Ditujukan untuk dapat mengenali keberadaan manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi. Departemen sumber daya manusia membantu para manajer dalam menangani hal-hal yang berhubungan dengan sumber daya manusia. Walaupun secara formal suatu departemen sumber daya manusia diciptakan untuk dapat membantu para manajer, namun demikian para manajer tetap bertanggung jawab terhadap kinerja karyawan.

b. Tujuan Fungsional

Ditunjukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sumber daya manusia menjadi tidak berharga jika manajemen sumber daya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.

c. Tujuan Sosial

Ditunjukan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuannya, minimal tujuan-tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi. Tujuan personal

²⁵I Komang Ardana, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Cet. I; Jogjakarta: Graha Ilmu, 2012), h. 5.

karyawan harus dipertimbangkan jika para karyawan harus dipertahankan, dipensiunkan, atau dimotivasi. Jika tujuan personal tidak dipertimbangkan, kinerja dan kepuasan karyawan dapat menurun dan karyawan dapat meninggalkan organisasi.²⁶

3. Kesehatan Kerja dan Keselamatan Kerja

Kesehatan kerja adalah sebuah aturan dan upaya yang bertujuan untuk melindungi pekerja/buruh dari tindakan maupun kondisi yang dapat mengganggu kesehatan fisik, psikis dan kesusilaannya. Kesehatan kerja juga dapat diartikan sebagai aturan-aturan dan usaha-usaha untuk melindungi pekerja/buruh dari kejadian atau keadaan perburuhan yang merugikan atau dapat merugikan kesehatan dan kesusilaan dalam seseorang itu melakukan pekerjaan dalam hubungan kerja.

Kesehatan kerja dan keselamatan kerja didefinisikan sebagai segala aturan dan upaya yang bertujuan untuk menyediakan perlindungan teknis bagi pekerja/buruh dari risiko-risiko akibat penggunaan alat dan bahan berbahaya/beracun di tempat kerja. Keselamatan kerja adalah aturan yang bertujuan menjaga keamanan pekerja/buruh atas bahaya kecelakaan dalam menjalankan pekerjaan ditempat kerja yang menggunakan alat/mesin dan bahan pengelola berbahaya.

Imam Soepomo memperkenalkan istilah keamanan kerja yang menurutnya lebih tepat dari pada istilah keselamatan kerja, oleh karena peraturan-peraturan bidang keselamatan kerja bertujuan untuk mencegah

²⁶M. Yani, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Cet. I; Mitra Wacana Media: Jakarta, 2012) h. 157-158.

timbulnya kecelakaan yang di sebabkan oleh alat kerja atau bahn yang dikerjakan atau diolah sehingga pekerja/buruh dapat berkerja dengan aman bukan sekedar menyelamatkan pekerja/buruh bersangkutan jika terjadi kecelakaan.²⁷

Tujuan keselamatan kerja dan kesehatan kinerja adalah menjamin keadaan, keutuhan dan kesempurnaan, baik jasmani maupun rohani manusia serta karya dan budayanya yang tertuju pada kesejahteraan masyarakat pada umumnya dan manusia pada khususnya. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang keselamatan kerja dan kesehatan kerja yang berisi tentang syarat keselamatan kerja dan kesehatan kerja.²⁸

a. Indikator Kesehatan Kerja

Indikator kesehatan kerja yang meliputi:

1). Lingkungan kerja secara medis

Dalam hal ini lingkungan kerja secara medis dapat dilihat dari sikap perusahaan dalam menangani hal-hal sebagai berikut:

- a). Kebersihan lingkungan kerja
- b). Suhu udara dan ventilasi ditempat kerja
- c). Sistem pembuangan sampah

2). Sarana kesehatan tenaga kerja

²⁷WidodoSuryandono, *Asas-Asas Hukum*, h. 77-78.

²⁸Sedarmayanti, *Restrukturisasi dan Pemberdayaan Organisasi*, Bandung: PT Refika Aditama, 2014, h. 150.

Upaya-upaya dari perusahaan untuk meningkatkan kesehatan dari tenaga kerjanya. Hal ini dapat dilihat dari penyediaan air bersih dan sarana kamar mandi. Pemeliharaan kesehatan tenaga kerja yaitu pelayanan kesehatan tenaga kerja.²⁹

b. Indikator keselamatan kerja

Indikator keselamatan kerja adalah:

1). Lingkungan kerja fisik

Secara fisik, upaya-upaya yang perlu dilakukan perusahaan untuk meningkatkan keselamatan kerja adalah:

- a). Penempatan benda atau barang dilakukan dengan diberi tanda-tanda, batas-batas, dan peringatan yang cukup.
- b). Penyediaan perlengkapan yang mampu untuk digunakan sebagai alat pencegahan, pertolongan dan perlindungan. Perlengkapan pencegahan misalnya: alat pemadam kebakaran (APAR), atau pertolongan pertama apabila terjadi kecelakaan, seperti: alat P3K, tabung oksigen, *ambulance*, dan sebagainya.

2). Lingkungan sosial psikologis

Sedangkan jaminan kecelakaan kerja secara psikologis dapat di lihat pada aturan organisasi sepanjang mengenai sebagai jaminan organisasi atas pegawai atau pekerja yang meliputi :

²⁹H. Sendjun Manullang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: Rineka Cipta, 2000, h. 87.

- a) Aturan mengenai ketertiban organisasi dan atau pekerjaan hendaknya diperlakukan secara merata kepada semua pegawai tanpa kecuali. Masalah-masalah seperti itulah yang sering menjadi sebab utama kegagalan pegawai termasuk para eksekutif dalam pekerjaan.
- b) Perawatan dan pemeliharaan asuransi terhadap para pegawai yang melakukan pekerjaan berbahaya dan resiko, yang kemungkinan terjadi kecelakaan kerja yang sangat besar. Asuransi meliputi jenis dan tingkat penderitaan yang dialami pada kecelakaan adanya asuransi jelas menimbulkan ketenangan pegawai dalam bekerja dan menimbulkan ketenangan akan dapat ditingkatkan pekerjaannya.³⁰

4. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dalam periode waktu tertentu perlu dievaluasi atau dinilai karena penilaian terhadap kinerja karyawan merupakan bagian dari proses staffing, yang dimulai dari proses rekrutmen, seleksi, orientasi, penempatan, pelatihan dan proses penilaian kerja.³¹ Padahal penilaian terhadap kinerja merupakan bagian yang sangat penting dari manajemen kinerja dan mungkin juga sistem penilaian yang diterapkan tidak sesuai dengan kultur organisasi yang dikembangkan sehingga tidak mendorong

³⁰S.A.H Monier, *Pendekatan Manusia Dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian*, Jakarta: Bumi Aksara, 2006, h. 203.

³¹Syafaruddin Alwi, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Keunggulan Kompetitif BPFE UGM*, Yogyakarta, 2001, h. 177.

motivasi kerja. Kinerja artinya kesehatan kerja dan keselamatan kerja akan mempengaruhi peningkatan ataupun penurunan kinerja karyawan, dengan adanya program kesehatan kerja dan keselamatan kerja maka secara tidak langsung akan mempengaruhi kinerjanya, Misalnya dengan adanya program kesehatan kerja dan keselamatan kerja maka motivasi kerja karyawan akan meningkat, sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan, demikian pula sebaliknya jika program kesehatan dan keselamatan kerja tidak ada atau kurang sempurna, maka kinerja akan turun.³² Hal ini mengakibatkan adanya proses penilaian kinerja yang cenderung bersifat administratif, subjektif, dan kurang memiliki daya pembeda yang valid.³³

Pengertian kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya.³⁴

Penilaian kinerja merupakan suatu sistem penilaian secara berkala terhadap kinerja pegawai yang mendukung kesuksesan organisasi atau yang terkait dengan pelaksanaan tugasnya. Proses penilaian dilakukan dengan membandingkan kinerja pegawai terhadap standar yang telah

³²Kasmir, *Manajemen Sumber*, h. 277.

³³I Wayan Bagia, *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2015, h. 143.

³⁴Moeheriono, *Pengukuran Kinerja*, h. 95.

ditetapkan atau memperbandingkan kinerja antara pegawai yang memiliki kesamaan tugas.³⁵

Indikator kinerja secara konseptual Lembaga Administrasi Negara /LAN 92001: 9) mengemukakan bahwa indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, indikator kinerja harus merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat tingkat kinerja baik dalam tahap perencanaan (*ex-ante*), tahap pelaksanaan (*on-going*), maupun tahap setelah kegiatan selesai dan berfungsi (*ex-post*).³⁶

a. Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan terdapat enam indikator antara lain:

- 1) Efektif, indikator ini mengukur derajat kesesuaian dalam menghasilkan sesuatu yang diinginkan. Indikator efektivitas ini menjawab pertanyaan mengenai apakah kita melakukan sesuatu dengan benar (*we are doing things right*).
- 2) Efisien, indikator ini mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan biaya rendah mungkin. Indikator efektivitas ini menjawab pertanyaan apakah kita melakukan sesuatu dengan benar (*we are doing things right*).

³⁵Melayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2000, h.

³⁶Ibid, h. 240.

- 3) Kualitas, indikator ini mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.
- 4) Ketepatan waktu, indikator ini mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu.
- 5) Keselamatan, indikator ini mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para karyawan ditinjau dari aspek kesehatan.³⁷

5. Pengertian *Baitul Maal Wattamwil* (BMT)

Merupakan suatu Lembaga yang terdiri dari dua istilah, yaitu baitulmaal dan baitul tamwil. Baitulmaal lebih mengarah pada usaha-usaha pengumpulan dan penyaluran dana yang nonprofit, seperti; zakat, infaq, dan sedekah. Adapun Bitultamwil sebagai usaha pengumpulan dan penyaluran dana komersial. Usaha-usaha tersebut menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari BMT sebagai lembaga pendukung kegiatan ekonomi masyarakat kecil dengan berlandaskan Islam. Lembaga ini didirikan dengan maksud untuk memfasilitasi masyarakat bawah yang tidak terjangkau oleh pelayanan bank Islam atau BPR Islam. Prinsip operasinya didasarkan atas prinsip bagi hasil, jual beli (*ijarah*), dan titipan (*Wadiah*).³⁸

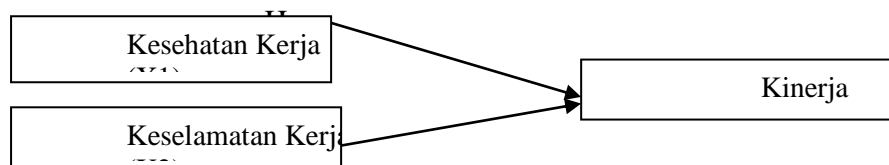
³⁷Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Bogor : Penerbit Ghalia Indonesia, 2014, h. 152.

³⁸Nurul Huda dan Mohamad Heykal, *Lembaga Keuangan Islam Tinjauan Teoritis dan Praktis*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2010, h. 363.

C. Kerangka Pikir

BMT Daarussalam Seruyan Hilir dalam upaya peningkatan kinerja karyawan maka BMT Daarussalam Seruyan Hilir membentuk suatu program Kesehatan Keselamatan Kinerja Karyawan departemen teknik dan utilitas yang menangani masalah Kesehatan dan Keselamatan Kerja Karyawan, hal ini kemudian diterapkan mampu memberikan hasil kerja yang optimal bagi kinerja karyawan. Berdasarkan pada observasi ke BMT Daarussalam Seruyan Hilir, penulis menerapkan kerangka pikir sebagai berikut:

Bagan 2.2
Kerangka Pikir
 Pengaruh Program Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja Terhadap
 Tingkat Kinerja Karyawan di BMT Daarussalam Seruyan Hilir.



Hipotesis:

X1 : Kesehatan Kerja

X2: Keselamatan Kerja

Y : Kinerja Karyawan

Variabel bebas (*Independen variable*) merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel bebas (X_1) dalam penelitian ini

adalah Kesehatan Kerja dan variabel bebas (X_2) dalam penelitian ini adalah keselamatan kerja.

Sedangkan variabel terikat (*Dependen variable*) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat adanya variabel bebas. Variabel (Y) pada penelitian ini adalah Tingkat Kinerja Karyawan BMT.

Sehingga dengan penelitian yang akan dilakukan menjelaskan pengaruh Kesehatan Kerja (X_1) berpengaruh dengan Tingkat Kinerja Karyawan BMT (Y) kemudian seberapa besarkah pengaruh Keselamatan Kerja (X_2) Terhadap Tingkat Kinerja Karyawan BMT (Y).

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Dalam kerangka pikir Ilmiah hipotesis diajukan setelah meremuskan masalah karena pada hakikatnya hipotesis adalah jawaban sementara yang belum tentu benar dan perlu di buktikan.

Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh serta hubungan yang positif antar dua variabel atau lebih perlu dirumuskan suatu hipotesis. Penelitian ini dimaksudkan memperoleh gambaran obyektif tentang pengaruh program kesehatan dan keselamatan kerja terhadap tingkat kinerja karyawan BMT. Adapun praduga dari hipotesis sementara yang akan di uji pada penelitian ini adalah:

Hipotesis 1

H_0 : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara kesehatan kerja karyawan terhadap tingkat kinerja karyawan.

H_1 : Ada pengaruh yang signifikan antara kesehatan kerja karyawan terhadap tingkat kinerja karyawan

Hipotesis 2

H_0 : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara keselamatan kerja karyawan terhadap tingkat kinerja karyawan.

H_2 : Ada pengaruh yang signifikan antara keselamatan kerja karyawan terhadap tingkat kinerja karyawan.

Hipotesis 3

H_0 : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara kesehatan kerja dan Keselamatan Kerja karyawan terhadap tingkat kinerja karyawan.

H_3 : Ada pengaruh yang signifikan antara kesehatan kerja dan Keselamatan Kerja karyawan terhadap tingkat kinerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kecamatan Seruyan Hilir, Kabupaten Seruyan (Kuala Pembuang) yang terletak di Jalan di Jl. Ais Nasution Gg. Melati Komplek Pasar Seruyan Hilir. Waktu yang dibutuhkan penelitian untuk melakukan penelitian ini adalah selama 2 (dua) bulan, terhitung sejak 05 Mei 2020 s/d 05 Juli 2020 setelah surat izin peneliti yang dikeluarkan oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Jika dalam waktu 2 bulan data yang diperoleh belum dapat terkumpul, maka peneliti akan menambah waktu penelitian hingga dapat mencukupi untuk dianalisis.

B. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Umumnya setiap penelitian memerlukan metodologi penelitian. Pada hakikatnya penelitian adalah suatu kegiatan ilmiah untuk memperoleh pengetahuan yang benar tentang sebuah permasalahan. Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan kuantitatif, karena penelitian ini disajikan berupa angka-angka. Penelitian yang dilakukan bersifat kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sample tertentu.

Teknik dalam pengambilan sample ini, pada umumnya dilakukan secara random, dengan instrumen penelitian pengumpulan data menggunakan analisis data bersifat kuantitatif/statistik. Tujuannya untuk

menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditetapkan, maka jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif kausal yaitu hubungan yang bersifat sebab akibat. Jadi variabel indenpenden dan dependen.³⁹ Pendekatan kuantitatif adalah disusun untuk memperoleh ilmu pengetahuan keras (hard science) yang berbasis pada objektivitas dan control, dengan aturan-aturan ketat, termasuk mengenai logika, kebenaran, hukum-hukum, aksioma, dan prediksi. Dalam penelitian ini harus mendefinisikan variabel penelitian, mengembangkan instrumen, mengumpulkan data, melakukan analisis atas setiap temuan, serta melakukan generalisasi dengan cara pengukuran yang sangat hati-hati dan objektif.⁴⁰

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah sebuah generalisasi yang terdiri atas: obyek dan subyek yang mempunyai karakteristik tertentu dan kualitas yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari serta dipahami, kemudian ditarik sebuah kesimpulan.⁴¹

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Karyawan BMT Daarussalam Seruyan Hilir yang berjumlah 20 orang.

³⁹Sugiyono, “*Metodologi penelitian kombinasi (Mixed Methods)*,” Bandung: Alfabeta, 2013, h. 62.

⁴⁰Husein Umar, *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan Paradigma Positivistik dan Berbasis Pemecahan Masalah*, akarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2010, h. 103.

⁴¹Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta, 2013, h.119.

2. Sampel

Sampel merupakan sebagian dari sebuah populasi yang bisa dijangkau serta memiliki sifat yang sama dengan populasi yang di ambil sampelnya.⁴² Sample juga diartikan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, maka peneliti dapat menggunakan sample diambil dari populasi itu.⁴³ Sedangkan teknik sampling yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah non probability sampling, yaitu Sampling Jenuh”. Sampling Jenuh adalah teknik penentuan sample bila semua anggota populasi digunakan sebagai sample.⁴⁴ Sample dari penelitian ini adalah seluruh karyawan BMT Daarussalam Seruyan Hilir yang berjumlah 20 orang.

D. Jenis dan Sumber data

1. Jenis

Guna mendukung penulisan, maka jenis data yang digunakan sebagai berikut:

a. Data kuantitatif

Data yang dapat dihitung berupa angka-angka yang diperoleh dari BMT Darussalam Seruyan Hilir yang dapat dihitung, seperti jumlah karyawan dan data-data lainnya yang menunjang penelitian.

⁴²Nana Sudjana, dan Ibrahim, *Penelitian dan Penilaian Pendidikan*, Bandung: Sinar Baru Algensindo, 2004, h. 85.

⁴³Sugiyono, “*Metodologi penelitian pendidikan pendekatan kualitatif, kuantitatif dan R & D*”, Bandung: Alfabeta, 2014, h. 120.

⁴⁴Sugiyono, “*Metodologi penelitian pendidikan pendekatan kualitatif, kuantitatif dan R & D*”, Bandung: Alfabeta, 2014, h.126.

b. Data kualitatif

Data yang diperoleh dari BMT Daarussalam Seruyan Hilir yang tidak berbentuk angka, seperti gambaran umum perusahaan, hasil kuisisioner, dan informasi-informasi yang di peroleh dari pihak yang menunjang penelitian.

2. Sumber data

Dalam melakukan penelitian ini, terdapat dua data yang dikumpulkan oleh peneliti, yaitu data primer dan data sekunder :

- a. Data primer adalah data yang diperoleh oleh peneliti berdasarkan data yang di kumpulkan secara langsung dilapangan.⁴⁵
- b. Data sekunder adalah data yang dikumpulkan oleh pihak lain, bukan oleh peneliti sendiri. Artinya peneliti adalah tangan kedua yang sekedar mencatat, mengakses atau meminta data tersebut yang kadang sudah berwujud informasi ke pihak lain yang telah mengumpulkannya dilapangan.⁴⁶

E. Metode pengumpulan data

Dilihat dari segi cara dan metode pengumpulan data, maka metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan kuesioner (angket) dan observasi (pengamatan).

1. Kuesioner/Angket

⁴⁵Misbahuddin dan Husain, “*Pengaruh Program Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) Dan Jminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.*” (Studi Pada PT PJB UP Brantas Karangates Kab. Malang, Jurnal tidak diterbitkan. Malang: Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Brawijaya, 2013, h. 21.

⁴⁶Istijanto, *Riset Sumber Daya Manusia. Edisi ketiga*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka, 2008, h. 27.

Kata kuesioner dipakai untuk menyebutkan metode atau instrument. Artinya, dalam menggunakan metode kuesioner, instrument yang digunakan juga instrument. Antara kuesioner dan wawancara terdapat persamaan dan perbedaan. Persamaannya, kuesioner dan wawancara sama-sama instrument pengumpulan data (IPD) yang berbentuk serangkaian pertanyaan atau pernyataan. Dengan kata lain, keduanya merupakan instrument pengumpulan data (IPD) atau alat pengumpul informasi yang diperlukan dalam sebuah penelitian. Perbedaannya, terletak pada kedalaman informasi atau jawaban yang di peroleh dan wujudnya. Jawaban/ informasi yang diperoleh dari kuesioner berupa tulisan (tertulis), sedangkan jawaban/ informasi yang diperoleh melalui wawancara berupa lisan. Selain itu, informasi yang diperoleh dari kuesioner tidak sedalam informasi yang diperoleh dari wawancara.⁴⁷ Dianalisis dengan menggunakan aplikasi program SPSS 21.1.

Setiap jawaban dihubungkan dengan bentuk pernyataan atau dukungan sikap yang digunakan dengan kata-kata sebagai berikut:

Sangat setuju : 5

⁴⁷Toto Syatori Nasehudin & Nanang Gozali, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Bandung: CV Pustaka Setia, 2015, h. 113.

Setuju : 4

Netral : 3

Tidak setuju : 2

Sangat tidak setuju : 1

Berikut ini ciri-ciri kuesioner penelitian yang akan diajukan dalam pengumpulan data

Tabel 3.1
Variabel Operasional

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Item pertanyaan	Skala
Kesehatan Kerja (X1)	Lingkungan Kerja Secara Medis	Kebersihan Suhu udara ventalasi ditempat kerja. Sistem pembuangan sampah.	1,2,3,4,5,6	Likert
	Sarana Kesehatan Tenaga Kerja	Penyediaan air bersih Sarana kamar mandi.		
Keselamatan Kerja (X2)	Lingkungan Kerja Secara Fisik	Penempatan benda atau barang Penyediaan perlengkapan alat pencegahan, pertolongan dan perlindungan.	7,8,9,10,11	Likert
	Lingkungan Sosial Psikologis	Aturan mengenai ketertiban organisasi dan pekerjaan. Perawatan dan pemeliharaan		
	Efektif	mengukur derajat kesesuaian dalam menghasilkan sesuatu yang		

Kinerja Karyawan (Y)		diinginkan.	12,13,14,15,16	Likert
	Efisien	mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan pengeluaran dengan biaya rendah mungkin.		
	Kualitas	mengukur derajat kesesuaian karyawan dalam melakukan pekerjaan		
	Ketepatan waktu	Disiplin Jam kerja mengukur apakah pekerjaan di kerjakan dengan tepat waktu.		
	Keselamatan	mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan di tinjau dari aspek kesehatan.		

Sumber: dibuat Oleh Peneliti 2020.

2. Metode dokumentasi

Dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel atau beberapa autobiografi, catatan harian, berita koran, artikel, majalah, brosur, bulletin, dan foto-foto.⁴⁸ Metode ini digunakan untuk memperoleh data yang berkaitan BMT Daarussallam di Seruyan Hilir.

F. Teknik Pengolahan Dan Analisis Data

a. Uji Reliabilitas

⁴⁸Dedy Mulyana, *Metodologi Penelitian Kualitatif: Paradigma Baru Ilmu Komunikasi dan Ilmu Sosial lainnya*, Bandung: PT. Remaja rosdakarya, 2003, h. 195.

Uji reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrument dapat dipercaya digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument tersebut sudah dianggap baik. Reliabel artinya dapat dipercaya juga dapat diandalkan, sehingga beberapa kali diulang hasilnya akan tetap sama (konsisten), dan reliabel ini berguna untuk menetapkan apakah instrument yang dalam hal ini kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak boleh responden yang sama akan menghasilkan data yang konsisten. Dengan kata lain, reliabilitas instrument mencirikan tingkat konsisten.⁴⁹

Uji Reliabilitas ini dipergunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari sebuah variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.⁵⁰

Pengukuran reabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja. Disini pengukuran hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur reabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu variabel dikatakan reliable jika nilai cronbach Alpha (α) $> 0,60$.

⁴⁹Riduwan & Sunarto, *Pengantar Statistik untuk penelitian: pendidikan, sosial, komunikasi, ekonomi, dan bisnis* (Cetakan ke V) Bandung: Alfabeta, 2012, h. 348.

⁵⁰Imam Ghazali, "*Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*." Semarang B P Undip, 2005, h. 37.

Reliabilitas pada penelitian ini menggunakan metode *cronbach's Alfa* dengan nilai sebesar 0,05. Metode ini digunakan untuk reliabilitas alat ukur dari satu kali pengukuran. Metode ini menggunakan rumus.⁵¹

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum Si^2}{S_t} \right)$$

Keterangan:

r_{11} = Nilai reliabilitas

$\sum Si^2$ = Jumlah Varians Skor tiap-tiap item

S_t = Varians Total

K = Jumlah item

Suatu variabel dikatakan reliabel apabila:

- a) Nilai *Cronbach Alpha* (α) > 0,60 maka butir atau variabel tersebut reliabel
- b) Nilai *Cronbach Alpha* (α) < 0,60 maka butir atau variabel tersebut tidak reliabel.⁵²

Reliabilitas pada penelitian ini menggunakan program SPSS

2.1. Metode *Cronbach Alpha* mempunyai nilai yang harus dicapai atau nilai yang dikatakan reliabel.⁵³ Kriteria koefisien reliabilitas adalah sebagai berikut:

⁵¹Ridwan, *Metode dan teknik Menyusu Tesis*, Bandung : Alfabeta, 2010, h. 125.

⁵²Sekaran, Uma dan Bougie, "*Research Metods For Bussines Fifth Edition Wiew*" 2010. h.157.

⁵³Johannes, Uji Reliabilitas, <http://konsultasspss.blogspot.co.id/p/uji-reliabilitas.htm?m=1>, diakses pada tanggal 06 Juli 2020.

Tabel 3.2
Tingkat Keandalan *Cronbach's Alpha*

Nilai Cronbach's Alpha	Tingkat Keandalan
0,0 - 0,20	Kurang Andal
>0,20 – 0,40	Agak Andal
>0,40 – 0,60	Cukup Andal
>0,60 – 0,80	Andal
>0,80 – 1.00	Sangat Andal

Sumber: Johannes

Tabel 3.3
Kesehatan dan keselamatan Kerja (X) dan Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,908	16

Berdasarkan pada uji coba Reliabilitas yang dilakukan peneliti yaitu pada Bank Mandiri konvensional yang terletak di seruyan hilir, kuala pembuang yang berjumlah 15 responden sebagai uji coba. Peneliti mengambil sampel sebagai uji coba di Bank Mandiri konvensional dikarenakan Bank Syariah di Seruyan Hilir, Kuala pembuang hanya ada satu Bank syariah yaitu BMT Daarussalam Seruyan Hilir.

Berdasarkan hasil tabel 3.3 di atas, diketahui ada N of items (banyaknya item atau butir pernyataan kuesioner) ada 16 buah item dengan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,948. Kesimpulanya, *Alpha* = 0,948 yang artinya item-item kuesioner yang dikatakan reliabel atau terpercaya sebagai alat pengumpul data dalam penelitian. Berdasarkan tabel tingkat keandalan *Cronbach's Alpha* masuk dalam kategori sangat andal.

b. Uji Validitas

a) Validitas Teoritik

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu instrument, yang dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Valid mempunyai validitas tinggi dan sebaliknya bila tingkat validitasnya rendah maka instrument tersebut kurang valid. Penentuan layak atau tidak layaknya suatu item yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf 0,05. Artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total.⁵⁴

b) Validitas Konstruk (*Construct Validity*)

Terkait dengan keasahan data dan dalam penelitian kuantitatif, akan menunjuk pada validitas butir instrument dan validitas/skala. Valid bermakna kemampuan butir dalam mendukung konstruk dalam instrumen. Suatu instrumen dinyatakan valid apabila instrument tersebut benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur.⁵⁵

Mutu penelitian terutama dinilai dari validitas hasil yang diperoleh. Validitas penelitian diklasifikasikan menjadi validitas internal dan validitas eksternal. Validitas internal berkaitan dengan keyakinan penelitian tentang kesahihan hasil peneliti,

⁵⁴Zainul Mustofa, *Analisis Empirik Instrument*, <http://mustofa-lzainal.blogspot.co.id/2014/09/analisisempirik-instrument.htm?m=1>, diakses pada tanggal 23 juli 2020.

⁵⁵Muhammad Idrus, *Metode Penelitian Ilmu Sosial*, Jakarta: Erlangga, 2009. h. 123.

sedangkan validitas eksternal berkaitan dengan tingkat generalisasi hasil penelitian yang diperoleh. Validitas hasil penelitian berada pada suatu garis kontinum yang terbentang dari mulai yang sangat tidak valid sampai dengan yang sangat valid (furqon, 1997).

Menurut pendapat arikunto (1998), validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti mempunyai validitas yang rendah.

Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Sebuah instrumen yang dikatakan valid apabila dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud.

Menurut sudjana (2001), validitas dapat dibedakan antara (a) validitas isi, (b) validitas bangun pengertian, (c) validitas ramalan dan (d) validitas kesamaan. Dua validitas pertama, yaitu validitas isi dan bangun pengertian, dapat dimuat melalui upaya penyusunan tes tanpa harus dilakukan pengujian statistika. Sedangkan untuk validitas kesamaan dan validitas ramalan dilakukan pengujian statistika melalui uji korelasi. Ada dua jenis

korelasi yang bisa digunakan, yakni korelasi umum produk (produk moment) atau metode parson yang diberi notasi “ r_{xy} ” dan kolerasi tata jenjang (rank correlation atau metode speamen yang diberi notasi “rho”.

Untuk menguji validitas instrumen penelitian digunakan korelasi product moment atau metode pearson, dengan rumus:

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{N \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{N \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Dimana:

r_{xy} = koefisien korelasi antara x dan y

N = jumlah subjek

$\sum xy$ = perkalian antara skor x dan skor y

x = jumlah total skor x

y = jumlah skor y

x^2 = jumlah dari kuadrat x

y^2 = jumlah dari kuadrat y.

selanjutnya, dihitung dengan uji-t, yaitu dengan rumus:

$$t_{\text{(hitung)}} = r \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana: t = nilai t (hitung)

r = koefisien korelasi hasil r (hitung)

n = jumlah responden

distribusi (t_{tabel}) untuk $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan ($dk=n-2$) kaidah keputusan: jika $t_{\text{(hitung)}} > t_{\text{(tabel)}}$ berarti valid jika $t_{\text{(hitung)}} < t_{\text{(tabel)}}$ berarti tidak valid.⁵⁶

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan program SPSS 2.1, diperoleh hasil uji validitas yang di uji cobakan kepada 10 responden dengan jumlah pertanyaan 16 item petunjuk untuk variabel X_1 dengan jumlah pertanyaan sebanyak 6 item, variabel X_2 dengan jumlah pertanyaan sebanyak 5 item dan variabel Y dengan jumlah pertanyaan sebanyak 5 item. Hasil uji validitas dari perhitungan SPSS 2.1 dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.4
Hasil Uji Validitas Kesehatan (X1)

No	Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	X1.A1	0,715	0,553	Valid
2	X1.A2	0,577	0,553	Valid
3	X1.A3	0,609	0,553	Valid
4	X1.A4	0,651	0,553	Valid
5	X1.A5	0,621	0,553	Valid
6	X1.A6	0,701	0,553	Valid

Sumber: dibuat oleh peneliti, 2020.

Berdasarkan pada uji coba validitas yang dilakukan peneliti yaitu pada Bank Mandiri konvensional yang terletak di seruyan hilir, kuala pembuang yang berjumlah 15 responden sebagai uji coba. Peneliti mengambil sampel sebagai uji coba di Bank Mandiri konvensional dikarenakan Bank Syariah di Seruyan Hilir,

⁵⁶Tukiran Taniredja dan Hidayanti Mustafidah, *Penelitian Kuantitatif (sebuah pengantar)*, Penerbit Alfabeta, Bandung, 2014, h. 134.

Kuala pembuang hanya ada satu Bank syariah yaitu BMT Daarussalam Seruyan Hilir.

Berdasarkan hasil tabel 3.4, diketahui bahwa uji validitas yang dilakukan dengan jumlah responden 10 orang dan 6 item pertanyaan variabel X_1 maka dinyatakan 6 item pernyataan valid hal tersebut dapat dilihat dari r_{hitung} lebih besar dari pada r_{tabel} yaitu 0,553.

Tabel 3.5
Keselamatan Kerja (X_2)

No	Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	X2.B1	0,672	0,553	Valid
2	X2.B2	0,681	0,553	Valid
3	X2.B3	0,610	0,553	Valid
4	X2.B4	0,610	0,553	Valid
5	X2.B5	0,826	0,553	Valid

Sumber: dibuat oleh peneliti, 2020.

Berdasarkan hasil tabel 3.5, diketahui bahwa uji validitas yang dilakukan dengan jumlah responden 10 orang dan 5 item pertanyaan variabel X_2 maka dinyatakan 5 item pernyataan valid hal tersebut dapat dilihat dari r_{hitung} lebih besar dari pada r_{tabel} yaitu 0,553.

Tabel 3.6
Kinerja Karyawan (Y)

No	Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Y.C1	0,708	0,553	Valid
2	Y.C2	0,689	0,553	Valid
3	Y.C3	0,776	0,553	Valid
4	Y.C4	0,863	0,553	Valid
5	Y.C5	0,764	0,553	Valid

Sumber: dibuat oleh peneliti, 2020.

Berdasarkan hasil tabel 3.6, diketahui bahwa uji validitas yang dilakukan dengan jumlah responden 10 orang dan 5 item

pertanyaan variabel Y maka dinyatakan 5 item pernyataan valid hal tersebut dapat dilihat dari r_{hitung} lebih besar dari pada r_{tabel} yaitu 0,553.

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Menurut buku Ghozali Uji Multikolinieritas ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasinya antar sesama variabel bebas lain sama dengan nol.

Dalam penelitian ini teknik untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas didalam model regresi dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variance inflation factor* (VIF), nilai *tolerance* yang besarnya diatas 0,1 dan nilai VIF dibawah 10 menunjukkan bahwa tidak ada multikolinearitas diantara variabel bebasnya.⁵⁷

b. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui bahwa sebaran data penelitian berdistribusi normal atau tidak. Penguji normalitas menggambarkan bahwa sampel yang diambil berasal dari

⁵⁷Ibid, *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*, ...h. 69.

populasi yang berdistribusi secara normal.⁵⁸

Uji normalitas data adalah uji persyaratan tentang kelayakan data untuk dianalisis dengan menggunakan statistik parametrik atau statistik non parametrik. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.⁵⁹

Uji menguji normalitas data, peneliti menggunakan uji ehi kuadrat dengan langkah-langkah sebagai berikut, Arikunto (1997:313-317). Pengujian normalitas dengan rumus ehi kuadrat sebagai berikut:

1). Membuat tabel distribusi kelompok

2). Menghitung rata-rata dengan rumus

$$\bar{x} = \frac{\sum f_1 x_1}{\sum f_1}$$

Dimana:

f_1 = Frekuensi kelas ke-1

x_1 = titik tengah kelas ke-1

3). Menghitung simpangan baku dengan rumus

$$S^2 = \frac{\sum f_1 x_1^2 - (\sum f_1 x_1)^2}{n(n-1)}$$

Dengan n = banyaknya sampel

⁵⁸Kasmadi & Nia Siti Sunariah, *Panduan Modern Penelitian Kuantitatif (Cet ke III)*, Bandung: Alfabeta, 2016, h. 92.

⁵⁹Misbahudin & Iqbal Hasan, *Analisis Data Penelitian dengan Statistik Edisi ke II*, Jakarta PT Bumi Aksara, 2013, h. 278.

- 4). Menghitung nilai Z dengan rumus

$$Z = \frac{bk - \bar{x}}{SD}$$

Dengan bk = batas nyata kelas interval

- 5). Menghitung batas luas daerah dengan menggunakan tabel luas daerah bawah lekung normal standar dari O ke Z untuk tiap Z yang diperoleh

- 6). Menghitung luas daerah (Id) tiap interval, yaitu selisih dari kedua luas daerahnya

- 7). Menghitung prekuensi eksptasi (fk) dengan rumus

$$Fh = n \times Id$$

- 8). Menghitung harga X^2 (chi kuadrat) dengan rumus

$$X^2 = \sum \frac{(f_o - f_h)^2}{f_h}$$

Dengan f_o = frekuensi kelompok

- 9). Membandingkan harga X_2 hitung dengan X_2 tabel untuk tarif nyata tarif α dan $dk = k-4$ dimana k adalah banyaknya kelas. Jika X_2 hitung < X_2 tabel data berdistribusi normal.⁶⁰

Uji Normalitas ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Kita dapat melihatnya dari normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dengan distribusi normal. Distribusi normal membentuk suatu

⁶⁰Ibid h. 140-141

garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonalnya. Jika distribusi data normal, maka garis yang menggambarkan data sebenarnya akan mengikuti garis normalnya.

Dasar pengambilan keputusan untuk uji normalitas adalah jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Sedangkan data menyebar jauh dari diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.⁶¹ Pada model regresi seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independent. Untuk mendeteksi adanya multikolonieritas dapat dilihat cirinya :

- a) Koefisien determinasi beranda (R^2) tinggi
- b) Koefisien korelasi sederhana tinggi
- c) Nilai F_{hitung} tinggi (signifikan)

Akibat adanya multikolonieritas adalah :

- d) Nilai standar error tinggi sehingga taraf kepercayaan akan semakin lebar. Dengan demikian penguji terhadap koefisien regresi secara individual tidak signifikan.

⁶¹Ibid, h. 72

- e) Probabilitas untuk menerima Hipotesis H_0 diterima (berarti tidak ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen) akan semakin besar.⁶²

2. Analisis Data

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda yaitu suatu analisis untuk melihat seberapa besar Pengaruh Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Tingkat Kinerja Karyawan BMT Darusallam Seruyan Hilir dengan menggunakan rumus:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \mu$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

α = Konstanta

X_1 = Kesehatan Kerja

X_2 = Keselamatan Kerja

B = koefisien regresi

e = eror.

b. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut buku Ghozali Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan sebuah model menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi

⁶²Sudarmanto R.G., *Analisis Regresi Linier Ganda Dengan SPSS*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2005, h. 136.

adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas (kompetensi dan intensif) amat terbatas. Begitu pula sebaliknya, nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.⁶³

3. Pengujian Hipotesis

Ketetapan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual dapat dinilai dengan *godness of fit*-nya. Secara statistik setidaknya ini dapat diukur dari nilai koefisien determinasi (R^2), nilai statistik F dan nilai statistik t perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah kritis (daerah dimana H_0 ditolak), sebaliknya disebut tidak signifikan bila nilai uji statistiknya berada dalam daerah dimana H_0 diterima.⁶⁴

a. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen.⁶⁵ Uji F digunakan untuk menguji kelayakan suatu model. Uji signifikan ini meliputi pengujian signifikan persamaan regresi keseluruhan serta koefisien regresi

⁶³Imam Ghazali, "Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS," Semarang B P Undip, 2005, h. 105.

⁶⁴Imam Ghazali, "Aplikasi analisis multivariate, h. 105.

⁶⁵Imam Ghazali, *Aplikasi analisis multivariate IBM SPSS 23.* Edisi 8. Semarang B P Undip, 2015.

parsial spesifik. Hipotesis nol untuk uji F adalah bahwa koefisien determinasi majemuk dalam populasi, R^2 sama dengan nol ($H_0: R^2 = 0$). Uji keseluruhan dapat dilakukan dengan menggunakan statistic F.

$$F_h = \frac{R^2/K}{(1-R^2)(n-k-1)}$$

Dimana :

R = koefisien korelasi berganda

K = jumlah variabel independent

N = jumlah anggota sample

“Uji keseluruhan tersebut memiliki distribusi F dengan derajat kebebasan k dan $(n-k-1)$. Jika Hipotesis nol keseluruhan ditolak, satu atau lebih koefisien regresi majemuk populasi mempunyai nilai tidak sama dengan nol.”⁶⁶

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Uji t Menentukan koefisien spesifik yang mana yang tidak sama dengan nol, uji tambahan diperlukan yaitu dengan menggunakan uji t. “Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variable independen secara individual dalam me-nerangkan variasi variable dependen” Signifikansi koefisien parsial ini memiliki distribusi t dengan derajat kebebasan

⁶⁶Malhotra, Naresh K. *Riset Pemasaran: Pendekatan Terapan Jilid 2*. Jakarta: PT. Indeks. 2006, h. 79.

$n-k-1$, dan signifikan pada $\alpha = 0,05$.⁶⁷

⁶⁷Asnawawi dan Maskhuri, *Metodologi Riset Pemasaran*, Malang: UIN Maliki Pres, 2011, h. 182.

BAB IV

PEMBAHASAN DAN ANALISIS PENELITIAN

A. Gambaran Umum BMT Darussalam

1. Profil LKM Syariah BMT Daarussalam

LKM syariah BMT Daarussalam mulai beroperasi di awal tahun 2008. Dengan sarana yang sangat sederhana dan seadanya lembaga ini beroperasi. Pada tahun yang sama lembaga ini dapat pemisahan dari dinas koperasi dengan nomor akta pendirian 062/BH/10XVIII.14/INDAGKOP/IX/2008. Bersyukur pada tahun-tahun awal pendirian ini banyak mendapat bantuan dari Dinas Koperasi berupa berbagai bentuk pelatihan pengelolaan koperasi terutama aspek pengelolaan keuangan koperasi. Berbagai pelatihan yang di fasilitasi dan di selenggarakan oleh dinas koperasi diikuti baik di tingkat kabupaten juga tingkat provinsi.

Ada beberapa latar belakang dari para pendiri yang menjadi latar belakang lembaga ini didirikan saat itu, antara lain:

- Perlunya perlembagaan terutama pengelolaan dan masyarakat untuk berbagai kegiatan pemberdayaan ekonomi umat.
- Kaum muslimin di kuala pembuang sudah saatnya memulai merintis lembaga keuangan alternative sesuai prinsip syariah.

2. Visi dan Misi

- a. Visi:

“menjadi Lembaga Keuangan Mikro Syariah yang amanah dan profesional dengan performa manajemen, produk dan layanan terbaik serta berkontribusi nyata dalam memperdayaan ekonomi umat”.

b. Misi:

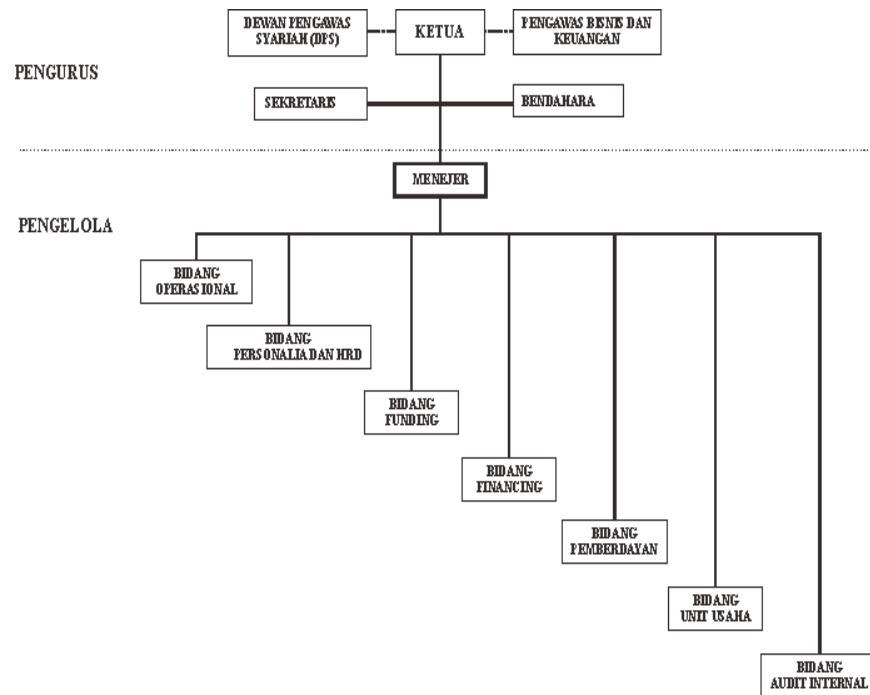
1. Menanamkan jiwa juang dan budaya organisasi yang berbasis spiritual (spiritual base managemen), budaya kerja yang berbasis pada prestasi dan nilai (ahsanu'amala).
2. Membangun, membangunkan, menguatkan tata kelola (manajemen) dan meningkatkan kompetensi SDM.
3. Menciptakan produk jasa keuangan yang *mach* dengan dinamika kebutuhan masyarakat muslim.
4. Mengembangkan bisnis layanan yang berorientasi pada layanan terbaik untuk nasabah (Costumer Oriented).
5. Memberikan dukungan nyata bagi pengembangan usaha mikro/kecil.
6. Aktif dalam upaya penyatuan, pe,berdayaan dan penguatan ekonomi umat.

c. Tujuan

1. Menumbuhkembangkan ekonomi masyarakat berbasis pemberdayaan melalui LKM Syariah BMT Daarussalam guna memacu pertumbuhan usaha masyarakat dalam rangka peningkatan kesejahteraan ummat.

2. Membangunkan suatu model BMT dengan produk dan tata kelola yang *Pure Syariah*.
3. Memperkuat kelembangaan dan memperluas jaringan kerja melalui kerjasama dengan berbagai potensi ummat baik perseorangan ataupun lembaga.
4. Ikut menyokong pembiayaan berbagai program dakwah dan pendidikan yang berada dibawah Yayasan Daarussalam Seruyan.
5. Mengembangkan *Linkage Program* dengan lembaga-lembaga keuangan Mikro Syariah sebagai agen dalam memberdayakan Usaha Mikro.
6. Mendukung terciptanya jaringan kerja antar kantor BMT di seluruh Indonesia, untuk menghasilkan :
 - (a) Sinergi kerja antar BMT yang lebih luas
 - (b) Volume transaksi keuangan yang lebih besar
 - (c) Kecepatan dan keamanan transaksi yang lebih baik
 - (d) Efisiensi dan optimalisasi yang lebih tinggi
 - (e) Kontrol yang lebih baik dalam penggunaan dana

3. Struktur Organisasi



Sumber: BMT Daarussalam Seruyan Hilir 2020.

4. Susunan Pengurus dan Pengelola

a. Susunan pengurus

Dewan pengawas syariah : H.Mustofa Aini, Lc

Pengawas bisnis dan keuangan : Abdulrahman Agil

Ketua : Johansyah

Sekretaris : Jemi Hermawan

Bendahara : Suyono

b. Susunan pengelola

Manajer : Johansyah

Kepala Bidang operasional : Suyono

Kepala Bidang personalia dan HRD	: Suyono
Kepala Bidang funding	: Jemi Hermawan
Kepala Bidang Financing	: Hakim
Kepala Bidang pemberdayaan	: Yendri
Kepala Bidang unit usaha	: Johansyah
Kepala Bidang audit internal	: Jemi Hermawan

b. Kelengkapan Legalitas

No	Legalitas	Nomor	Tgl. Terbit	Keterangan		
				Ada	Dalam Proses	Tidak ada
1.	Akta pendirian	062/BH/XVIII.14/INDAGKOP/IX/2008	15/09/2008	√	—	—
2.	TDP	15.11.2.64.009	25/10/2010	√	—	—
3.	SITU	503/131/EK/2009	03/02/2009	√	—	—
4.	SIUP	979.6/12/KPPT/X/2010	25/10/2010	√	—	—
5.	HO	979.1/33/KPPT/X/2010	12/10/2010	√	—	—
6.	Domisili	517/010/KP.II-DM/II/2009	14/02/2009	√	—	—
7.	NPWP Badan	02.821.310.5-712.000	2010	√	—	—

Sumber: BMT Daarussalam Seruyan Hilir 2020.

B. Hasil Analisis Data Penelitian

1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden berguna untuk menguraikan deskripsi identitas responden menurut sampel penelitian yang telah di siapkan. Salah satu tujuan dengan karakteristik responden adalah memberikan gambaran objek yang menjadi sampel penelitian ini. Karakteristik responden yang menjadi sampel penelitian kemudian dikelompokkan

menurut jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan, serta masa kerja. Untuk menjelaskan karakteristik responden yang dimaksud, maka akan dijelaskan mengenai data responden seperti yang di jelaskan di bawah ini:

a. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis kelamin merupakan sesuatu yang dapat memberikan perbedaan pada perilaku seseorang. Dalam satu bidang pekerjaan. Jenis kelamin juga sering kali dapat membedakan aktivitas yang dilakukan oleh individu. Dari hasil kuesioner dominasi oleh responden laki-laki semua karena di BMT Daarussalam termasuk lembaga yang berbasis syariah.

b. Karakteristik responden berdasarkan Usia/Umur

Umur dalam keterkaitanya dengan kinerja individu dilokasi kerja biasanya adalah suatu gambaran akan pengalaman dan tanggung jawab individu. Jumlah karyawan yang berada di BMT Daarussalam yang berumur diatas 21 Tahun- 30 Tahun sebanyak 13 orang dan yang berumur diatas 31 Tahun- 40 Tahun sebanyak 7 orang.

c. Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan

Pendidikan seringkali dipandang sebagai suatu kondisi yang mencerminkan kemampuan seseorang penyajian data responden sesuai dengan pendidikan antara lain yaitu, yang memiliki

pendidikan gelar S1 berjumlah 8 orang, Diploma berjumlah 4 orang dan Lulusan SMA sebanyak 8 orang.

d. Karakteristik responden berdasarkan masa kerja

Masa kerja merupakan rentang waktu yang telah ditempuh oleh setiap pekerja atau karyawan hal ini merupakan suatu pengalaman yang telah dilalui oleh karyawan sehingga mereka dapat memahami tugasnya masing-masing. Penyajian data responden antara lain yaitu, menunjukkan responden yang bekerja kurang lebih 1 Tahun berjumlah 2 orang, 2 Tahun berjumlah 1 orang, 3 Tahun berjumlah 8 orang, 4 tahun berjumlah 1 orang, 5 tahun berjumlah 3 orang, dan yang bekerja selama 7 Tahun berjumlah sebanyak 5 orang.

2. Deskripsi data penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 20 responden melalui penyebaran kuesioner, untuk mendapatkan kecenderungan jawaban responden terhadap jawaban responden terhadap jawaban masing-masing variabel akan didasarkan pada rentang skor jawaban sebagaimana pada lampiran di bawah ini.

a. Deskripsi Variabel Kesehatan Kerja

Kesehatan Kerja adalah menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja Variabel Kesehatan Kerja pada penelitian ini diukur melalui 6 pernyataan. Hasil dari tanggapan terhadap Kesehatan Kerja dapat dijelaskan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.1
Tanggapan Responden Mengenai Kesehatan Kerja (X1)

No	Pertanyaan	Skor					Jumlah
		STS	TS	N	S	SS	
1	X1.1	-	-	6	4	10	20
2	X1.2	-	2	-	14	4	20
3	X1.3	-	-	9	6	5	20
4	X1.4	-	-	5	10	5	20
5	X1.5	2	-	-	11	7	20
6	X1.6	-	-	8	9	3	20

Sumber: Data primer yang diolah, 2020.

Tabel 4.1 diatas, dimana pada pernyataan X1.1, sebagian besar responden menjawab “Sangat Setuju” yakni sebanyak 10 orang responden. Hal ini menunjukkan bahwa responden selalu mengingat bahwa kebersihan dan kenyamanan ruangan adalah salah satu hal untuk memperlancar melaksanakan pekerjaan.

Tanggapan responden pada pertanyaan X_{1.2}, sebagian besar responden menjawab “Setuju” yakni sebanyak 14 orang responden. Hal ini menunjukkan bahwa responden menginginkan aturan-aturan tentang menjaga kebersihan untuk menciptakan lingkungan yang bersih.

Tanggapan responden pada pertanyaan X_{1.3}, sebagian besar responden menjawab “Netral” yakni sebanyak 9 orang responden. Hal ini menunjukkan bahwa responden menginginkan ventilasi yang cukup serta suhu udara yang sejuk sehingga memperlancar kelancaran pekerjaan.

Tanggapan responden pada pertanyaan X_{1.4}, sebagian besar responden menjawab “Setuju” yakni sebanyak 10 orang responden.

Hal ini menunjukkan bahwa responden menginginkan sistem pembuangan sampah yang ada sangat baik sehingga lingkungan pun bersih dan nyaman.

Tanggapan responden pada pertanyaan $X_{1.5}$, sebagian besar responden menjawab “Setuju” yakni sebanyak 11 orang responden. Hal ini menunjukkan bahwa responden menginginkan sarana dan prasarana kebersihan yang memadai untuk kelancaran pekerjaan.

Tanggapan responden pada pertanyaan $X_{1.6}$, sebagian besar responden menjawab “Setuju” yakni sebanyak 9 orang responden. Hal ini menunjukkan bahwa responden menginginkan perlengkapan kesehatan yang memadai untuk mencegah dan menangani terjadinya suatu penyakit.

b. Deskripsi Variabel Keselamatan Kerja

Keselamatan Kerja dapat diartikan sebagai keadaan dimana karyawan terhindar dari bahaya selama melakukan pekerjaan, Variabel keselamatan Kerja (X_2) pada penelitian ini diukur melalui 5 pernyataan. Hasil tanggapan terhadap Keselamatan Kerja (X_2) dapat di jelaskan antara lain.

Tabel 4.2
Tanggapan Responden Mengenai Keselamatan Kerja (X2)

No	Pertanyaan	Skor					Jumlah
		STS	TS	N	S	SS	
1	X2.1	-	-	4	7	9	20
2	X2.2	-	-	1	15	4	20
3	X2.3	-	-	3	14	3	20
4	X2.4	-	-	8	6	6	20
5	X2.5	1	-	8	5	6	20

Sumber: data primer yang diolah, 2020.

Tabel 4.2 diatas, dimana pada pernyataan X_{2.1}, sebagian besar responden menjawab “Sangat Setuju” yakni sebanyak 9 orang responden. Hal ini menunjukkan bahwa responden selalu mengingat dalam meletakkan peralatan dan berkas-berkas yang penting di tempat yang sudah disediakan sehingga mempermudah pekerjaan.

Tanggapan responden pada pertanyaan X_{2.2}, sebagian besar responden menjawab “Setuju” yakni sebanyak 15 orang responden. Hal ini menunjukkan bahwa responden menginginkan peraturan keselamatan kerja dan perlindungan kerja untuk mencegah terjadinya sesuatu yang tidak di inginkan.

Tanggapan responden pada pertanyaan X_{2.3}, sebagian besar responden menjawab “Setuju” yakni sebanyak 14 orang responden. Hal ini menunjukkan bahwa responden menginginkan tempat kerja yang memiliki ketertiban dan aturan pekerjaan yang mengutamakan keselamatan sehingga terlindung dari bahaya dalam bekerja

Tanggapan responden pada pertanyaan X_{2.4}, sebagian besar responden menjawab “Nertal” yakni sebanyak 8 orang responden. Hal ini menunjukkan bahwa responden menginginkan tempat kerja

yang memiliki asuransi keselamatan sehingga karyawan merasa terlindungi.

Tanggapan responden pada pertanyaan X_{2.5}, sebagian besar responden menjawab “Netral” yakni sebanyak 8 orang responden. Hal ini menunjukkan bahwa responden mengingat bahwa BMT senantiasa memberikan pekerjaan profesional kepada pengawainya dalam bekerja sehingga tidak terbebani.

c. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan merupakan kemampuan menghasilkan suatu kerja yang lebih banyak pada ukuran biasa yang telah umum. Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan adalah kemampuan karyawan dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan.

Tabel 4.3
Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan (Y)

No	Pertanyaan	Skor					Jumlah
		STS	TS	N	S	SS	
1	Y.1	-	-	10	4	6	20
2	Y.2	-	-	3	13	4	20
3	Y.3	-	1	7	7	5	20
4	Y.4	1	2	6	4	7	20
5	Y.5	-	-	8	7	5	20

Sumber: Data primer yang diolah,2020.

Tabel 4.3 diatas, dimana pada pernyataan Y.1, sebagian besar responden menjawab “Netral” yakni sebanyak 10 orang responden. Hal ini menunjukkan bahwa responden selalu menginginkan

karyawan yang bekerja secara efektif dan sehingga menghasilkan hasil yang optimal untuk suatu perusahaan.

Tanggapan responden pada pertanyaan Y.2, sebagian besar responden menjawab “Setuju” yakni sebanyak 13 orang responden. Hal ini menunjukkan bahwa responden ingin untuk memanfaatkan jam kerja dengan sebaik-baiknya untuk menyelesaikan pekerjaan secara optimal dan menghasilkan hasil yang baik.

Tanggapan responden pada pertanyaan Y.3, sebagian besar responden menjawab “Setuju” yakni sebanyak 7 orang responden. Hal ini menunjukkan bahwa responden ingin untuk mampu mengerjakan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan dari pihak BMT.

Tanggapan responden pada pertanyaan Y.4, sebagian besar responden menjawab “Sangat Setuju” yakni sebanyak 7 orang responden. Hal ini menunjukkan bahwa responden menginginkan karyawan yang masuk kerja tepat waktu dan melatih diri dalam kedisiplinan dalam bekerja.

Tanggapan responden pada pertanyaan Y.5, sebagian besar responden menjawab “Netral” yakni sebanyak 8 orang responden. Hal ini menunjukkan bahwa responden ingin untuk menyelesaikan tugas yang telah ditetapkan waktunya.

C. Alat Analisis Data

1. Uji Reliabilitas

Metode uji reliabilitas yang paling sering digunakan adalah Cronbach's Alfa suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach's Alfa $> 0,60$. Hasil pengujian reliabilitas untuk semua variabel dapat dilihat pada tabel di bawah ini sebagai berikut:

Tabel 4.4
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kesehatan Kerja	0,848	Reliabel
Keselamatan Kerja	0,745	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,858	Reliabel

Sumber: data Primer yang diolah, SPSS 21,2020.

Tabel 4.4 Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel sudah reliabel dan bisa ditunjukkan dengan nilai Cronbach's Alfa sebesar 0,848, 0,745, 0,858 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

2. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu item pernyataan kuesioner dinyatakan valid apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Penguji validitas dapat dilihat di bawah ini yaitu:

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas

No	Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	X1.A1	0,833	0,468	Valid
2	X1.A2	0,790	0,468	Valid
3	X1.A3	0,800	0,468	Valid
4	X1.A4	0,607	0,468	Valid
5	X1.A5	0,841	0,468	Valid
6	X1.A6	0,652	0,468	Valid
7	X2.B1	0,765	0,468	Valid
8	X2.B2	0,662	0,468	Valid
9	X2.B3	0,653	0,468	Valid
10	X2.B4	0,727	0,468	Valid
11	X2.B5	0,755	0,468	Valid
12	Y.C1	0,815	0,468	Valid
13	Y.C2	0,741	0,468	Valid
14	Y.C3	0,864	0,468	Valid
15	Y.C4	0,787	0,468	Valid
16	Y.C5	0,874	0,468	Valid

Sumber: data Primer yang diolah, SPSS 21, 2020.

Berdasarkan tabel 4.5 diatas menunjukkan bahwa uji validitas dapat diketahui bahwa keseluruhan item pernyataan menunjukkan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan taraf signifikan 5%. Artinya setiap pernyataan atau indikator variabel dinyatakan valid untuk digunakan sebagai instrument dalam penelitian atau pernyataan yang diajukan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas. Model regresi dikatakan bebas dari multikolinieritas apabila $VIF < 10$. Hasil pengujian VIF dapat dilihat pada tabel 4.6 di bawah ini yaitu:

Tabel 4.6
Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Constant		
Kesehatan Kerja	3,52	2,839
Keselamatan Kerja	3,52	2,839

Sumber: data Primer yang diolah, SPSS 21, 2020.

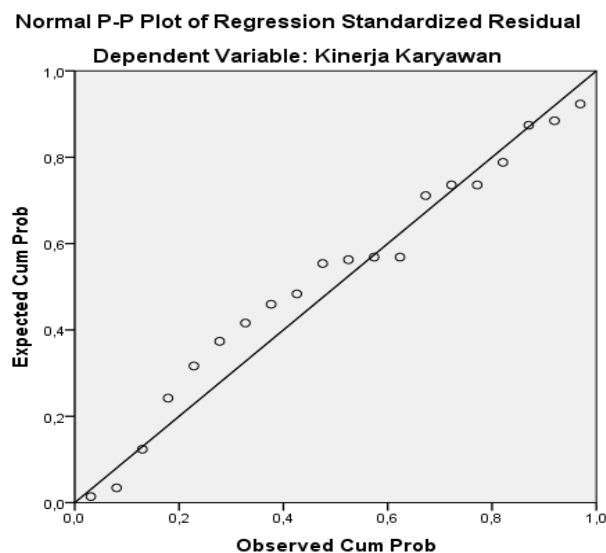
Hasil pengujian pada tabel 4.6 diatas menunjukkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam model regresi menunjukkan nilai VIF berada diantara 01-10. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel dalam penelitian ini tidak menunjukkan adanya gejalamultikolinieritas.

b. Uji Normalitas

Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Dasar pengambilan keputusan.

1. Jika data menyebar sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan distribusi normal asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.⁶⁸

Gambar 4.7
Hasil Uji Normalitas



Sumber: Hasil Output SPSS 21, 2020.

Berdasarkan grafik Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual Dependent Variabel: Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa titik-titik residual model regresi sudah berdistribusi normal karena titik-titik tersebut menyebar disekitar

⁶⁸Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS*, Semarang: Penerbit Universitas diponegoro, 2013, h. 156.

garis diagonal, dengan demikian syarat normalitas sebagai pengujian statistik menggunakan regresi dapat terpenuhi.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda di gunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial dan secara simultan variabel bebas terhadap variabel terikat. Model persamaan yang baik adalah yang memenuhi persyaratan asumsi klasik, antara lain semua data distribusi normal, model harus bebas dari gejala multikoleneartitas. Dari analisis sebelumnya membuktikan bahwa penelitian ini sudah dianggap baik. Hasil dari SPSS yang digunakan sebagai alat analisis maka hasil regresi berganda adalah sebagai berikut

Tabel 4.8
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std Error	Beta		
(Constant)	-2,027	3,510		-,578	,571
Kesehatan Kerja	,281	,208	,307	1,355	,193
Keselamatan Kerja	,735	,295	,565	2,495	,023

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber Data Primer yang diolah, SPSS 21, 2020.

Berdasarkan Hasil Output SPSS pada tabel 4.8 diatas, maka persamaan regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = -2,027 + 0,281X_1 + 0,735X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X_1 = Kesehatan Kerja

X_2 = Keselamatan Kerja

Hasil Analisis tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. Dengan nilai negatif hal ini berarti bahwa setiap peningkatan variabel kesehatan dan variabel keselamatan kerja sebesar 1 kali maka kinerja karyawan akan menurun sebesar -2,027 dengan asumsi variabel yang lain konstan.
- b. Nilai koefisien sebesar 0,281 dengan nilai positif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan kesehatan kerja (X_1) sebesar 1 kali maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,281 dengan asumsi variabel yang lain konstan.
- c. Nilai konstanta sebesar 0,735 dengan nilai positif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan keselamatankerja (X_2) sebesar 1 kali maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,735 dengan asumsi variabel yang lain konstan.

1) Uji Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi atau sumbangsi variabel Kesehatan Kerja dan Keselamatan Kerja terhadap Tingkat Kinerja Karyawan BMT Daarussalam Seruyan Hilir. Nilai koefisien determinasi ditentukan

dengan melihat nilai R Square sebagaimana dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.9
Uji Korelasi Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted Square	Std Error of the Estimate
1	,832 ^a	,693	,657	2,116

a. Predictors (Constant), Kesehatan Kerja dan Keselamatan Kerja

b. Dependen Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber Data Primer yang diolah, SPSS 21, 2020.

Hasil analisis dari tabel 4.9 untuk melihat pengaruh variabel kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan pada tabel uji korelasi determinasi (R²). Angka R *Square* (R²) adalah 0,693 digunakan untuk melihat besarnya pengaruh dan kontribusi yang dimiliki variabel kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan. Angka R *Square* (R²) 0,693 atau setara dengan 69,3% yang memiliki arti bahwa pengaruh dan kontribusi variabel kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 69,3% sedangkan sisanya 30,7% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

5. Pengujian Hipotesis

a. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji F merupakan uji secara simultan mengetahui apakah variabel Kesehatan Kerja dan Keselamatan Kerja dan Tingkat Kinerja Karyawan secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Tingkat Kinerja Karyawan BMT Daarussalam Seruyan Hilir. Uji F dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} . Dari hasil analisis diperoleh hasil output pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.10
Hasil Uji Simultan (Uji F)
ANNOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	171,627	2	85,814	19,164	,000 ^b
Residual	76,123	17	4,478		
Total	247,750	19			

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
- b. Predictors: (Constant) Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja

Sumber: Hasil Output SPSS 21,2020.

Hasil perhitungan statistic uji F pada tabel 4.10 diatas menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 19,164. Setelah itu dibandingkan dengan nilai F_{tabel} sebesar 3,59 dengan signifikan 5% (0,5). Jadi dapat disimpulkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($19,164 > 3,59$) dengan signifikan $0,000 < 0,05$, ini berarti bahwa variabel independen (X_1) dan (X_2) secara bersama-sama berpengaruh positif dengan signifikan terhadap Tingkat Kinerja Karyawan BMT Daarussalam Seruyan Hilir.

- b. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Uji T dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing atau secara persial variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil uji T dapat dilihat dibawah ini yaitu:

Tabel 4.11
Hasil Uji Persial (Uji T)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std Error	Beta		
(Constant)	-2,027	3,510		-,578	,571
Kesehatan Kerja	,281	,208	,307	1,355	,193
Keselamatan Kerja	,735	,295	,565	2,495	,023

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber Data Primer yang diolah, SPSS 21, 2020.

Hasil uji t pada tabel 4.1, untuk pengaruh (X_1) Kesehatan Kerja Terhadap Tingkat Kinerja Karyawan BMT Daarussalam Seruyan Hilir. Menghasilkan nilai t_{hitung} 1,355 lebih kecil dari pada nilai t_{tabel} 1,725 dengan nilai signifikan 0,193 atau lebih besar dari level of significant (α) 0,05. Dari hasil uji t ini dapat disimpulkan bahwa Kesehatan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Tingkat Kinerja Karyawan BMT Daarussalam Seruyan Hilir. Sehingga bentuk pengujian hipotesisnya adalah H_1 ditolak. Hasil uji t untuk pengaruh X_2 Keselamatan Kerja terhadap Tingkat Kinerja Karyawan BMT Daarussalam Seruyan Hilir. Menghasilkan nilai t_{hitung} 2,495

lebih besar dari nilai t_{tabel} 1,725 dengan nilai signifikannya 0,023 atau lebih kecil dari level of significant (α) 0,05. Dari hasil uji t ini dapat disimpulkan bahwa Keselamatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Tingkat Kinerja Karyawan BMT Daarussalam Seruyan Hilir. Sehingga bentuk pengujian hipotesisnya adalah H1 diterima.

Berdasarkan data diatas, variabel Kesehatan Kerja dan Keselamatan Kerja. Dari dua variabel diatas dimana variabel Kesehatan Kerja tidak berpengaruh dan signifikan sedangkan Keselamatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan demikian BMT harus lebih meningkatkan fasilitas Kesehatan Kerja agar meningkatkan Kinerja Karyawan.

D. Pembahasan

Kesehatan kerja adalah sebuah aturan dan upaya yang bertujuan untuk melindungi pekerja/buruh dari tindakan maupun kondisi yang dapat mengganggu kesehatan fisik, psikis dan kesusilaannya. Kesehatan kerja juga dapat diartikan sebagai aturan-aturan dan usaha-usaha untuk melindungi pekerja/buruh dari kejadian atau keadaan perburuhan yang merugikan atau dapat merugikan kesehatan dan kesusilaan dalam seseorang itu melakukan pekerjaan dalam hubungan kerja.

Teori Kasmir, bahwa kesehatan kerja pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja seseorang. Karyawan yang sehat tentu secara tidak langsung akan mempengaruhi kinerjanya. Dengan tubuh yang sehat tentu karyawan akan mampu melakukan pekerjaannya. Atau karyawan

akan bersemangat serta termotivasi untuk bekerja. Pada akhirnya kesehatan kerja akan mempengaruhi kinerja. Demikian pula sebaliknya bagi mereka yang tidak sehat atau kurang sehat sudah tentu kinerjanya akan ikut turun.

Keselamatan kerja adalah aturan yang bertujuan menjaga keamanan pekerja/buruh atas bahaya kecelakaan dalam menjalankan pekerjaan ditempat kerja yang menggunakan alat/mesin dan bahan pengelola berbahaya.

Keselamatan kerja menurut Kuswana, yaitu “suatu keadaan yang aman dan selamat dari penderitaan dan kerusakan serta kerugian di tempat kerja, baik pada saat memakai alat, bahan, mesin-mesin dalam proses pengolahan, teknik pengepakan, penyimpanan, maupun menjaga dan mengamankan tempat kerja serta lingkungan kerja”. Jadi secara umum, keselamatan kerja memiliki makna sebagai mengendalikan kerugian dari kecelakaan (*control of accident loss*) dan kemampuan untuk mengurangi, dan mengendalikan resiko yang tidak bisa diterima (*the ability to identify and eliminate unacceptable risks*)

1. Pengaruh Kesehatan Kerja Terhadap Tingkat Kinerja Karyawan BMT

Daarussalam Seruyan Hilir

Pengujian hipotesis yang diajukan yaitu adanya pengaruh Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan tidak diterima. Diketahui dari hasil analisis regresi diperoleh keterangan bahwa variabel Kesehatan Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap

Kinerja Karyawan. Ini berarti semakin penting Kesehatan Kerja berakibat pada semakin baiknya Kinerja Karyawannya. kecilnya pengaruh variabel Kesehatan Kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan yaitu Berdasarkan hasil uji-t, bahwa nilai t_{hitung} sebesar $1,355 < t_{tabel} 1,725$ dan nilai signifikansi (Sig.) $0,05 > \beta = 0,281$ bernilai positif yang berarti bahwa Kesehatan Kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Tingkat Kinerja Karyawan BMT Daarussalam Seruyan Hilir.

2. Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Tingkat Kinerja Karyawan BMT Daarussalam Seruyan Hilir

Pengujian hipotesis yang diajukan yaitu adanya pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dapat diterima. Diketahui dari hasil analisis regresi diperoleh keterangan bahwa variabel Keselamatan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan secara signifikan. Ini berarti semakin penting Keselamatan Kerja berakibat pada semakin baiknya Kinerja Karyawannya. Besarnya pengaruh variabel Keselamatan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan yaitu Berdasarkan hasil uji-t, bahwa nilai t_{hitung} sebesar $2,495 > t_{tabel} 1,725$ dan nilai signifikansi (Sig.) $0,05 > \beta = 0,193$ bernilai positif yang berarti bahwa Keselamatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Tingkat Kinerja Karyawan BMT Daarussalam Seruyan Hilir.

3. Pengaruh Kesehatan Kerja dan Keselamatan Kerja Yang Disediakan Memiliki Hubungan Positif Terhadap Tingkat Kinerja Karyawan BMT Daarussalam Seruyan Hilir.

Pengujian hipotesis yang diajukan yaitu diduga bahwa terdapat pengaruh Kesehatan kerja dan Keselamatan kerja secara bersamaan terhadap tingkat Kinerja Karyawan. Diketahui dari hasil analisis regresi diperoleh keterangan bahwa variabel indenpenden Kesehatan Kerja dan Keselamatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat Kinerja Karyawan yaitu Berdasarkan hasil uji F bahwa nilai F_{hitung} sebesar $19,164 > F_{tabel} 3,59$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ berarti bahwa Kesehatan Kerja dan Keselamatan Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Tingkat Kinerja Karyawan BMT Daarussalam Seruyan Hilir.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Setelah dilakukan penelitian yang bertempat di BMT Daarussalam Seruyan Hilir “Pengaruh Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap tingkat Kinerja Karyawan BMT Daarussalam Seruyan Hilir”. Maka peneliti dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pada penelitian ini diperoleh bahwa Kesehatan Kerja Karyawan tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan BMT Daarussalam Seruyan Hilir. Berdasarkan hasil uji-t, bahwa nilai t_{hitung} sebesar $1,355 < t_{tabel} 1,725$ dan nilai signifikansi (Sig.) $0,05 > \beta = 0,281$ bernilai positif yang berarti bahwa Kesehatan Kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap tingkat Kinerja Karyawan BMT Daarussalam Seruyan Hilir.
2. Pada penelitian ini diperoleh bahwa Keselamatan Kerja Karyawan berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan BMT Daarussalam Seruyan Hilir. Berdasarkan hasil uji-t, bahwa nilai t_{hitung} sebesar $2,495 > t_{tabel} 1,725$ dan nilai signifikansi (Sig.) $0,193 > 0,05 > \beta = 0,735$ bernilai positif yang berarti bahwa Keselamatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat Kinerja Karyawan BMT Daarussalam Seruyan Hilir.
3. Pada penelitian ini diperoleh bahwa Kesehatan dan Keselamatan Kerja Karyawan secara bersamaan berpengaruh dan signifikan terhadap

tingkat Kinerja Karyawan BMT Daarussalam Seruyan Hilir.
Berdasarkan hasil

uji F bahwa nilai F_{hitung} sebesar $19,164 > F_{tabel} 3,59$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ berarti bahwa Kesehatan Kerja dan Keselamatan Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Tingkat Kinerja Karyawan BMT Daarussalam Seruyan Hilir.

B. Saran

Adapun saran-saran yang dapat penulis sampaikan sehubungan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan, ialah sebagai berikut;

1. Bagi BMT Daarussalam Seruyan Hilir

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membuat BMT Daarussalam Seruyan Hilir lebih memperhatikan hal-hal yang dapat meningkatkan Tingkat Kinerja Karyawan, seperti melalui Kesehatan Kerja dan Keselamatan Kerja yang lebih baik, dengan meningkatkan kompetensi, pengawas, dan pengelolaan Keselamatan Kerja. Selain itu, yang tidak kalah penting ialah BMT Daarussalam Seruyan Hilir menambah unsur-unsur yang kuat agar seluruh pekerja memahami aturan dan ketentuan-ketentuan yang ada di BMT Daarussalam Seruyan Hilir sehingga karyawan menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan target BMT Daarussalam Seruyan Hilir.

2. Bagi penelitian selanjutnya

Dengan telah selesainya penelitian ini, diharapkan penelitian selanjutnya dapat menggunakan penelitian ini sebagai referensi, dengan model penelitian yang berbeda dan pada objek yang berbeda. Misalnya pada Bank syariah lainnya sehingga dapat dilihat perbedaannya. Selain itu

sebaiknya penelitian berikutnya menggunakan responden yang lebih banyak agar hasil perhitungannya lebih akurat, dengan menggunakan atau menambahkan variabel lain untuk diteliti serta didukung oleh teori-teori atau penelitian terbaru.

DAFTAR PUSTAKA

A. BUKU

- Alwi Hasan, dkk, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional Pustaka, 2005.
- Alwi Syafaruddin, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Keunggulan Kompetitif*. BPFE UGM, Yogyakarta, 2001.
- Cardoso Gomes Faustino, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Andi; Yogyakarta, 2003).
- Dani Sucipto Cecep, *Keselamatan dan Kesehatan Kerja*, Yogyakarta: Gosyen Publishing, 2014.
- Dedy Mulyana, *Metodologi Penelitian Kualitatif: Paradigma Baru Ilmu Komunikasi dan Ilmu Sosial lainnya*, Bandung: PT. Remaja rosdakarya, 2003.
- Ghozali Imam, "Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS." Semarang B P Undip, 2005.
- Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS*, Semarang: Penerbit Universitas diponegoro, 2013.
- Hasibuan Melayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (PT. Bumi Aksara; Jakarta, 2000).
- Huda Nurul dan Mohamad Heykal, *Lembaga Keuangan Islam Tinjauan Teoritis dan Praktis*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2010.
- Imam Wahjono Sentot, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat, 2015.
- Istijanto, *Riset Sumber Daya Manusia. Edisi ketiga*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka, 2008.
- Kasmadi & Nia Siti Sunariah, *Panduan Modern Penelitian Kuantitatif (Cet ke III)*, Bandung: Alfabeta, 2016.
- Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada*, 2016.
- Komang Ardana I, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cet. I; Jogjakarta: Graha Ilmu, 2012).

- Manullang M. *Dasar-Dasar Manjeme*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2015.
- Maskhuri, Asnawawi dan *Metodologi Riset Pemasaran*, Malang: UIN Maliki Pres, 2011.
- Manullang Maribot, *Manajemen Personalia*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2006.
- Misbahudin & Iqbal Hasan, *Analisis Data Penelitian dengan Statistik Edisi ke II*, Jakarta PT Bumi Aksara, 2013.
- Moehariono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2012.
- Monier S.A.H, *Pendekatan Manusia Dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian*, Jakarta : Bumi Aksara. 2006.
- Muhammad Idrus, *Metode Penelitian Ilmu Sosial*, Jakarta: Erlangga, 2009.
- Naresh K.Malhotra, *Riset Pemasaran: Pendekatan Terapan Jilid 2*. Jakarta: PT. Indeks. 2006.
- Priyanto Dwi, *Mandiri Belajar Dengan Program SPSS*. Jakarta Selatan: Penerbit Buku Kita, 2009.
- Riduwan & Sunarto, *Pengantar Statistik untuk penelitian: pendidikan, sosial, komunikasi, ekonomi, dan bisnis (Cetakan ke V)* Bandung: Alfabeta, 2012.
- Ridwan, *Metode dan teknik Menyusu Tesis*, Bandung : Alfabeta, 2010.
- Santoso Singgih, *Structural Equantion Modeling (SEM) Konsep dan Aplikasi dengan AMOS 18*, Jakarta: PT Elex Media Komputindo Kompas gramedia, 2011.
- Sedarmayanti, *Restrukturisasi dan Pemberdayaan Organisasi*, Bandung: PT Refika Aditama, 2014.
- Sekaran, Uma dan Bougie, *“Research Methods For Bussines Fifth Edition Wiew”* 2010.
- Sendjun Manullang H., *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta : Rineka Cipta, 2000.

- Sudarmanto R.G , *Analisis Regresi Linier Ganda Dengan SPSS*. Yogyakarta : Graha Ilmu, 2005.
- Sudjana Nana, dan Ibrahim, *Penelitian dan Penilaian Pendidikan*, Bandung: Sinar Baru Algensindo, 2004.
- Sugiyono, “*Metodologi penelitian kombinasi (Mixed Methods)*.” Bandung: Alfabeta, 2013.
- Sugiyono, “*Metodologi penelitian pendidikan pendekatan kualitatif, kuantitatif dan R & D*,” Bandung: Alfabeta, 2014.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2012.
- Sule TisnawatiErnie dan Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen*, Jakarta: 2005.
- Suryandono Widodo, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2014.
- Suryani Rifiana, *Tenaga Kerja Asing Di Indonesia Dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan*, Kalimantan Selatan: Perpustakaan Nasional (Katalog Dalam Terbitan), 2014.
- Sutrisno Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009.
- Syatori Nasehudin Toto & Nanang Gozali, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Bandung: CV Pustaka Setia, 2015.
- Taniredja Tukiran dan Hidayanti Mustafidah, *Penelitian Kuantitatif (sebuah pengantar)*, Penerbit Alfabeta, Bandung, 2014.
- Umar Husein, *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan Paradigma Positivistik dan Berbasis Pemecahan Masalah*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 2010.
- Wayan Bagia I, *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2015.
- Yani M., *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cet I*; Jakarta: Mitra Wacana Media; 2012).

B. SKRIPSI

Amin Makhfudloh Firqiyatul, *Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. PLN (Persero) Area Kediri*. “Skripsi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, 2018.

Saputra Adam Andi, *Pengaruh Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja K3 terhadap Produktivitas kerja Karyawan pada PT. PLN (persero) Cabang Pinrang*”.Skripsi, UIN Alaudin Makassar 2017.

Sari Anjar Fitri Lutfi, *Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bridgestone Tire Indonesia, Bekasi Plant*. “Skripsi Universitas Darma Persada Jakarta, 2015.

C. JURNAL

Eggy Aufal Marom dan Bambang Swasto Sunuharyo, *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan*, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol.60 No.1 Juli 2018.

Husain dan Misbahuddin, “*Pengaruh Program Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) Dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*.” (Studi Pada PT PJB UP Brantas Karangates Kab. Malang, Jurnal tidak diterbitkan. Malang: Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Brawijaya, 2013.

D. INTERNET

Zainul Mustofa, *Analisis Empirik Instrument*, <http://mustofa-lzainal.blogspot.co.id/2014/09/analisisempirik-instrument.htm?m=1>, diakses pada tanggal 23 juli 2020.

Johannes, Uji Reliabilitas, <http://konsultasspss.blogspot.co.id/p/uji-reliabilitas.htm?m=1>, diakses pada tanggal 06 Juli 2020.

<Http://pengertian-pengertian-info.blogspot.co.id/2015/09/-pengertian-pengaruh-menurut-para-ahli.html10-09-2020>. Jam 23.06.

